

Coaching i ubuntu-ånd

Hvordan empowerment og coaching er relatert til hverandre i et afrikansk kvinnefellesskap

Empowerment som mål for coaching i en afrikansk kulturell kontekst

Et case-studium fra Khayelisha, Sør-Afrika



Reidun Knutsen Gjersø

Cand. ed.-oppgave i Pedagogikk, Profesjonsstudiet

Pedagogisk Forskningsinstitutt, Utdanningsvitenskapelig Fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Vår 2007

Forord

Dette er en oppgave for profesjonsstudiet i pedagogikk vår 2007.

Jeg vil takke min veileder, Sigmund Lieberg, for å ha vist engagement og interesse for mitt problemområde og for inspirerende og motiverende innspill.

Min motivasjon for oppgaven

Temaet, empowerment og coaching, er begge relativt nye forskningsfelt, knyttet til utvikling av mennesket. Jeg betrakter dem som en del av pedagogikken. Min motivasjon for oppgaven lå blant annet i det å få studere fagfelt som var nye og omdiskuterte, og som hadde betydelige fellesnevner med min spesialinteresse innen pedagogikken, nemlig kommunikasjon. Ideen om å sammenligne prosesser i mine profesjonelle erfaringsområder, med prosesser som benyttes i utvikling av mennesker hvor ”coachen” ikke har formell pedagogisk trening/kompetanse, kom da jeg fikk anledning til å besøke et foretak i Sør-Afrika, Monkeybiz, hvor menneskets utvikling mot bedre livsstandard står sentralt, om enn i en helt annen kulturell kontekst.

En annen motivasjonsfaktor var min internasjonale erfaring, både fra utenlandsstudier og arbeid i utlandet. Jeg har beholdt min glød for å fordype meg i livsbetingelsene i andre kulturer.

Dessuten ville de pedagogiske temaene jeg har nevnt ovenfor, ha god overføringsverdi i forhold til de fleste arbeidsområder, da en jobbsituasjon uten mellommenneskelig kommunikasjon eller relasjon i en eller annen form, direkte eller indirekte, er utenkelig.

Når det gjelder min internasjonale erfaring, er den delvis et resultat av min interesse for språk. Jeg er filolog, og har studert litteratur og språk ved diverse universitet og høyskoler i Europa. Således har jeg opparbeidet en generell språkkompetanse, i tillegg til spesifikk kunnskap om enkelte sentrale europeiske språk. Denne erfaring med, og kjennskap til fremmedspråk finner jeg nyttig når det gjelder forståelse av ulike begrepers opprinnelse og de ulike avledninger som har oppstått.

Jeg fikk kjennskap til Monkeybiz-prosjektet gjennom en artikkel i Dagbladet for et par år siden. Det positive utfall av dette prosjektet fascinerte meg. Jeg tok da sammen med en studentkollega kontakt med Kjersti Lie Holtar. Hun er daglig leder og ildsjel for firmaet Isandi, stedlig representant og distributør i Oslo for perleprodukter, produsert av kvinner i Monkeybiz. Jeg og min kollega fremstilte for henne ideen om å skrive hovedfagsoppgave om Monkeybiz. Hun var positiv til dette, og tilbød oss entusiastisk tilgang til sitt kontaktnett. Vi hadde et tett samarbeid i planleggingsfasen. Dette viste seg å være meget hensiktsmessig for å kunne komme inn i den lokale kontekst i Sør- Afrika, både geografisk og kulturelt. Flere av hennes kontakter fungerte som døråpnere for oss og viste seg å være en betydelig ressurs for vårt hovedfagsarbeid.

Jeg hadde lenge tenkt å skrive om forholdet empowerment og coaching, og ønsket å sette dette forholdet inn i en pedagogisk ramme. Jeg ville finne ut hvilke verdier coaching bygger på, og hvordan myndiggjøringsprosessen (empowerment) foregår.

Her var det mulighet for, i et forskningsarbeid, hvor feltarbeid inngikk, å kombinere og videreføre min yrkesfaglige bakgrunn, så vel som mitt interessefelt, hvor samhandling med mennesker, kommunikasjon og det internasjonale har vært en rød tråd. Parallelt med at jeg har jobbet med mellommenneskelig relasjonsbygging og veiledning, har kunnskap og teorier om disse temaene også hatt en sentral plassering i løpet av studiet.

Coaching er et tema som har oppstått med tyngde, mens jeg har vært opptatt av beslektede områder, og coaching viser seg å ha blitt et populært verktøy for utvikling av mennesket gjennom frigjøring av dets ressurser. Særlig de siste fem årene har begrepet coaching dukket opp i mange ulike situasjoner der læring og utvikling er relevant. Coaching markedsføres som løsninger på utfordringer både i private og yrkesmessige sammenhenger.

Etter at jeg fikk kjennskap til Monkeybiz, ble jeg inspirert av muligheten til å finne sammenhenger mellom den empowermentprosess som foregår i Monkeybiz og coaching slik den praktiseres i vårt moderne samfunn.

Sammendrag

”Det er et av de vakreste forhold her i dette liv at intet menneske kan virkelig hjelpe et annet uten å kunne hjelpe seg selv” Ralph Waldo Emerson (1803-1882).

Oppgavens **tema** er empowerment og coaching og relasjonen mellom dem.

Avhandlingen har som **mål** å belyse om coaching har ført til læring og utvikling og der igjennom empowerment, i en sosial og kulturell kontekst som er annerledes enn hva vi normalt knytter coaching til, men hvor empowerment har stått sentralt som del av en utviklingstenkning for individ og samfunn.

Coaching-bølgen skyller inn over samfunn i den vestlige verden hvor humankapitalperspektivet og markedstenkningen driver utviklingen, både i privatlivet og i offentlige og private virksomheter. Hva er egentlig dette fenomenet som går under navnet coaching?

Coaching er pedagogisk metode som tar utgangspunkt i at mennesket har "skjulte" talenter, og vil kunne utvikle sitt potensial dersom de støttes og utfordres til å handle, og får positive mestringsopplevelser. En coach utfordrer og støtter et individ til å utvikle sitt ”skjulte” talent, sine gode følelser og sin selvtillit for å realisere sine personlige mål (Berg, M. 2006).

I praksis hjelper coaching individet, gjennom spørsmål, dialog og aktiv lytting til å bli bevisst sine ressurser og sine egentlige mål for dermed å kunne ta ansvar for egen utvikling og eget liv. Coaching benyttes i ulike situasjoner og sammenhenger, fra sportscoaching til livscoaching. Coachingens mål, utvikling mot det myndige, kompetente og ansvarlige menneske, defineres som empowerment.

På samme måte som coaching, blir begrepet empowerment brukt stadig oftere og i stadig flere sammenhenger, uten at det finnes en klar felles forståelse for hvert av de to begrepene. Det finnes, kanskje noe overraskende, flere definisjoner på empowerment og coaching som er likelydende, men jeg har bestrebet meg på å finne hva som skiller dem, samtidig som jeg har lagt vekt på relasjonen mellom begrepene.

For å kunne undersøke hvorvidt coaching har bidratt til empowerment, har det vært nødvendig å definere og analysere innholdet i hovedbegrepene, empowerment og coaching, samt å avgrense dem.

Coaching i min studie avgrenses til en påvirkningsprosess for å frigjøre menneskelig potensial, mens jeg har avgrenset begrepet empowerment til å gjelde både en frigjøringsprosess (empowermentprosess) av potensialet og en tilstand – det oppnådde resultat – av denne frigjøringsprosessen (empowerment som resultat, ”to be empowered”)

Oppgaven er for en betydelig del basert på innsamlet data fra feltarbeid i en township utenfor Cape Town i Sør-Afrika. Der har jeg undersøkt om kvinner omgitt av fattigdom og sykdom, gjennom deltagelse i et privat utviklingsprosjekt, Monkeybiz, har kunnet oppnå et bedre og mer verdig liv.

Hensikten med feltarbeidet har vært å bidra til å belyse problemstillingen ved:

å studere relasjonen mellom coaching og empowerment hos en gruppe kvinner, som har vært del av et prosjekt, der ambisjonen har vært å skape selvstendighet og myndighet.

å se på begrepet coaching i en annen kulturell kontekst

å se hvorvidt sentrale kvaliteter/virkemidler i coaching er gyldige og virksomme middel for å oppnå empowerment på tvers av ulike kulturelle kontekster, og hvorvidt noen elementer er unike for hver sin kontekst

Dermed har jeg kommet fremtil følgende **hovedproblemstilling**:

Hvordan er relasjonen mellom coaching og empowerment i prosjektet Monkeybiz?

Oppgaven har følgende underproblemstillinger:

1. Hva er *Monkeybiz*?
2. Hvordan avklare empowerment og coaching teoretisk?
3. Hva er *coaching* i Monkeybiz?
4. Mulige empowerment-effekter som ble oppnådd i Monkeybiz av coaching slik informanter rapporterer?

Metodisk tilnærming

Mitt arbeid er en problemstilling, teoretisk forankret og belyst gjennom en case studie.

Jeg har gjennomført feltarbeid, der kvalitative data er innhentet gjennom intervju, observasjon og dokumentanalyse. Det empiriske datamaterialet er blitt analysert med støtte i relevant teori, og problemstillingene er utredet og besvart gjennom analysering og drøfting av innsamlet data.

Teoriene som jeg har basert forskningen på vil ikke bli presentert i sin helhet, men jeg har gjennom eklektisk utvelgelse, forsøkt å utdype relevante deler, konsepter og begreper som belyser empirien. Likevel oppfatter jeg presentasjonen av teoriene som gode nok til å gi leseren en forståelse av forfatternes teoretiske ståsted.

Valg av teori

Jeg har valgt å ta utgangspunkt i nyere teoretikere da begge hovedtemaene er forholdsvis nye teoriområder, hvor det stadig skjer endringer. Når det gjelder empowerment har jeg hovedsaklig støttet meg på Sears & Marshall (1990) for å presentere empowerment i pedagogisk perspektiv, samt Page & Czuba, som vektlegger empowerment som en sosial prosess. Berg, M. (2006) gir en god innføring i coaching. Gjerde (2003) er mer omfattende ved å gi en sammenligning av flere kjente coaching-forfattere og lar motsetninger mellom dem komme frem.

Funn

Jeg har fått se hvordan kvinner gjennom prosjektet Monkeybiz har lyktes i skape en suksessrik bedrift, til tross for ytre håpløse omstendigheter med fattigdom, aids og lignende. De har tilegnet seg kunnskaper, ferdigheter, holdninger og verdier, på en slik måte at de er blitt empowered. Jeg har informanter og observasjoner som gir grunnlag for å si at det er bidrag til empowerment. De anser selv at de har fått et ”nytt liv” etter at de ble involvert i utviklingsprosjektet. Mye tyder på at ubuntu- filosofien har forsterket prosessene.

Jeg har identifisert coaching i Monkeybiz gjennom coaching metoden, som når det gjelder metodikk og kvaliteter ved relasjonen, har mange fellestrekk med det som skjer i Monkeybiz. Ut fra et metodisk perspektiv kan man derfor si at coaching har bidratt til kvinnes empowerment. Det viste seg imidlertid at empowerment i Afrika, i større grad er

knyttet til tilhørighet av gruppefellesskapet, mens empowerment i vestlig verden er mye mer basert på realisering av enkeltindividet.

Perspektiver på fremtiden

Kan kunnskap og bevissthet om ubuntu-verdier implementeres i coachingmetoden? Solidarisk ansvar var mye mer fremtredende i Afrika enn det jeg oppfatter når jeg studerer litteratur om coaching i vår verden. Når Julien Hewitt (2004) og Mandela oppfordrer til å implementere ubuntu i et globalt perspektiv, kan deres ønsker noen gang bli virkelighet gjennom

”coaching i ubuntu-ånd”?

.

INNHALDSFORTEGNELSE

SAMMENDRAG	4
KAPITTEL 1. INNLEDNING.....	10
1.1 TEMA.....	11
1.2 TEORETISK AVGRENSNING.....	12
1.3 PROBLEMSTILLING.....	12
1.4 OPPGAVENS OPPBYGNING	13
KAPITTEL 2. HISTORISK, KULTURELL, POLITISK OG IDEOLOGISK KONTEKST FOR FELTARBEIDET, I SØR-AFRIKA	14
2.1 GEOGRAFISKE FORHOLD	15
2.2 POLITISK	16
2.3 HISTORISK	16
2.4 KULTURELT	17
2.5 SØR-AFRIKA I DAG.....	17
KAPITTEL 3. MONKEYBIZ	19
KAPITTEL 4. UBUNTU.....	25
KAPITTEL 5. TEORIGRUNNLAG.....	32
5.1 HVA ER EMPOWERMENT	33
5.1.1 Empowerment-begrepets utvikling	33
5.1.2 Begrepsanalytisk tilnærming.....	34
5.1.3 Ulike definisjoner på empowerment.....	35
5.1.4 Forskning på feltet	37
5.1.5 En tre-dimensjonal tilnærming til empowerment	38
5.1.6 Empowerment i pedagogisk perspektiv	39
5.1.7 Empowerment som sosial prosess som får makten til å øke og spre seg.....	43
5.1.8 Empowerment kontra "development"	44
5.1.9 Målestokker for empowerment	45
5.1.10 "Det gode liv" i velferdssamfunnet, et kriterium for empowerment?	45
5.1.11 Aaron Antonovsky	47
5.1.12 Sammenfatning av målestokker for empowerment	47
5.1.13 Oppsummering empowerment.....	48
5.2 COACHING	48
5.2.1 Begrepsanalytisk tilnærming.....	49
5.2.2 Coachingens utvikling.....	50
5.2.3 Ulike coachingdefinisjoner	50
5.2.4 Forskning på feltet	52
5.2.5 Hva er coaching?	52
5.2.6 Målgruppe for coaching.....	54
5.2.7 Hvem er coachen?.....	54
5.2.8 Coaching som metode	55
5.2.9 Coachingrelasjonen	56
5.2.10 Ferdigheter hos en coach.....	58
5.2.11 Coaching-virkemidler	60
5.2.12 Kritiske innvendinger til coaching	60
5.2.13 Hvilke kvaliteter ved coaching metoden er fremtredende - målestokker for coaching virksomhet.....	63
5.2.14 Oppsummering coaching.....	63
KAPITTEL 6. METODE.....	64
6.1 KVALITATIVE FORSKNINGSMETODER	66
6.2 FELTARBEID.....	67
6.3 INTERVJU	68
6.3.1 Semi-strukturerte individuelle intervjuer.	69
6.3.2 Gjennomføring	69

6.3.3 Begrensninger	70
6.3.4 Intervjuguiden	71
6.3.5 Presentasjon av informanter	71
6.3.6 Utvelgelse av informanter	71
6.3.7 Hindringer underveis	72
6.4 OBSERVASJON	72
6.5 LITTERATURSTUDIER – TEKSTANALYSE	74
6.6 METODETRIANGULERING	74
6.7 KONFIDENSIALITET, ETISK ANSVARLIGHET	75
6.8 VALIDITET, RELIABILITET OG GENERALISERING	76
6.8.1 Validitet	76
6.8.2 Tolkingsvaliditet	77
6.8.3 Begrepsvaliditet	78
6.8.4 Reliabilitet	78
6.8.5 Generaliserbarhet	79
6.8.6 Analysen	80
6.8.7 Litt om samarbeidet i felten	80
6.9 REFLEKSJONER OVER METODEARBEIDET	81
KAPITTEL 7. FUNN	82
7.1 UNDERPROBLEMSTILLING 1. HVA ER MONKEYBIZ?	83
7.1.1 Oppsummering av funn: Hva er Monkeybiz?	85
7.2 UNDERPROBLEMSTILLING 2: HVORDAN AVKLARE EMPOWERMENT OG COACHING TEORETISK?	86
7.3 UNDERPROBLEMSTILLING 3. HVA ER COACHING I MONKEYBIZ?	86
7.3.1 Oppsummering av funn: Hva er coaching i Monkeybiz?	88
7.4 UNDERPROBLEMSTILLING 4: MULIGE EMPOWERMENTEFFEKTER SOM BLE OPPNÅDD AV COACHING I MONKEYBIZ SLIK INFORMANTER RAPPORTER	88
7.4.1 Oppsummering av funn: Mulige empowermenteffekter som ble oppnådd av coaching i Monkeybiz slik informanter rapporter	90
KAPITTEL 8. DRØFTING AV FUNN	90
8.1 UNDERPROBLEMSTILLING 1. HVA ER MONKEYBIZ?	91
8.1.1 Mål	91
8.1.2 Idealisme	91
8.1.3 Visjon	91
8.1.4 "Social entrepreneurship"	92
8.1.5 Empowerment som prinsipp	92
8.1.6 Ubuntu som grunnleggende verdi	92
8.1.7 Et profesjonelt perspektiv på empowerment	93
8.1.8 Fair trade	94
8.2 UNDERPROBLEMSTILLING 2. HVORDAN AVKLARE EMPOWERMENT OG COACHING TEORETISK?	95
8.3 UNDERPROBLEMSTILLING 2 A. HVORDAN AVKLARE EMPOWERMENT TEORETISK?	95
8.3.1 Menneskerettsperspektiv	95
8.3.2 Frigjøring fra – frigjøring til	95
8.3.3 Målestokker på empowerment	96
8.4 UNDERPROBLEMSTILLING 2 B: HVORDAN AVKLARE COACHING TEORETISK?	97
8.4.1 Mål	97
8.4.2 Coaching, et resultat av strømninger i tiden	98
8.4.3 Ideologisk forankring	98
8.4.4 Humanismen	99
8.4.5 Arv fra Sokrates	99
8.4.6 Eksistensialisme	99
8.4.7 Målestokker for coaching virksomhet - Hvilke kvaliteter ved coaching metoden er fremtredende	100
8.5 UNDERPROBLEMSTILLING 3. HVA ER COACHING I MONKEY BIZ?	101
8.5.1 Oppsummering av drøfting. Hva er coaching i Monkeybiz?	104
8.6 UNDERPROBLEMSTILLING 4. MULIGE EMPOWERMENTEFFEKTER SOM BLE OPPNÅDD I MONKEYBIZ AV COACHING SLIK INFORMANTER RAPPORTER	105
8.7 MITT EGET TILBAKEBLIKK PÅ FELTARBEIDET	106
KAPITTEL 9. OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	107

ETTERORD: NOEN TANKER FOR FREMTIDEN. KAN UBUNTU IMPLEMENTERES I VESTLIG COACHING?.....	109
LITTERATURLISTE	111

Kapittel 1. Innledning

Denne oppgaven har fokus på fattige svarte kvinner i en township i Sør-Afrika. Jeg har fått innblikk i deres hverdag gjennom feltarbeid. Mitt arbeid er en problemstilling, teoretisk

forankret og belyst gjennom en case studie. Intervju og observasjoner er hoved-datakilder fra felten. Studier av relevant litteratur er foretatt for å underbygge empirien.

1.1 Tema

Temaene som danner grunnlaget for min overordnede problemstilling i denne avhandlingen, er coaching og empowerment. Oppgaven vil derfor fokusere på fenomenene empowerment og coaching og relasjonen mellom dem, og undersøke hvordan dette kommer til uttrykk i en spesiell kontekst i Sør-Afrika, Monkeybiz.

Monkeybiz er et utviklingsprosjekt i Sør-Afrika som har ført til at en gruppe kvinner har fått merkbart bedre livsbetingelser. Det positive utfallet, samt det jeg leste og hørte om prosjektet fascinerte meg. Jeg fikk anledning til å studere denne endringsprosessen i felten og se den i lys av empowerment og coaching. Jeg ble inspirert av muligheten til å finne sammenhenger mellom den empowermentprosess som foregår i Monkeybiz og coaching slik den praktiseres i vårt moderne samfunn. Fantes det felles kvaliteter til tross for ulike innpakninger? Kanskje var det trekk ved empowermentprosessen i Monkeybiz som kunne overføres til vår tids coaching?

Mitt utgangspunkt er at coaching er en pedagogisk aktivitet som fører til læring og utvikling, og dermed empowerment. Temaet er knyttet til i den del av pedagogikken jeg er profesjonelt engasjert i: Kommunikasjon, motivasjon, veiledning og selvutvikling, som sammen med coaching og empowerment, har sitt grunnlag i et positivt humanistisk menneskesyn.

Jeg bruker bevisst begrepet fenomen om de to hovedbegrepene for å få fokus på det noe diffuse meningsinnhold i selve begrepene og deres avledninger, samt deres anvendelse i stadig flere sammenhenger. Også i pedagogisk sammenheng er det i våre dager stor interesse for fenomenene.

Begrepet empowerment blir, i likhet med coaching, brukt i sammenhenger, der menneskets utvikling er målet, og man kan oppleve at de to begrepene defineres på nøyaktig samme måte.

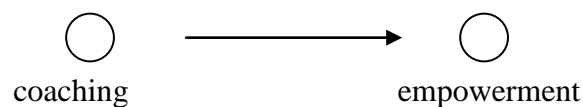
Det at brukere ikke har en klar forståelse av de nevnte begrepene (Gjerde, 2003), og at coaching, så vel som empowerment noen ganger kan se ut til å ha blitt trendord (Gjerde 2005), nødvendiggjør en begrepsavklaring for å se nærmere på hva ordene egentlig innebærer, og hva de representerer i den sosiokulturelle konteksten i Sør-Afrika.

De sentrale begrepene, empowerment og coaching, og hvilket innhold de får i den spesielle sosiokulturelle kontekst presenteres i kapittel 3.

1.2 Teoretisk avgrensning

Mye teori om empowerment har gjerne referanse til utviklingsprosjekter, og fenomenet blir gjerne omtalt i tre dimensjoner: det økonomiske, det sosiale og det individuelle/intellektuelle perspektiv. Det har imidlertid vist seg at selv om en viss materiell standard er en forutsetning for empowerment på det sosiale, intellektuelle området, fører det nødvendigvis ikke til empowerment på disse områder (Burra et al., 2005). I denne oppgaven vil jeg avgrense til empowerment på de to siste dimensjonene, og støtte meg hovedsakelig på pedagogisk litteratur om empowerment.

1.3 Problemstilling



Denne oppgaven omhandler empowerment som endelig mål for coaching.

Jeg så sjansen til gjennom feltarbeidet å studere relasjonen mellom coaching og empowerment hos en gruppe kvinner, som selv anser at de har fått et "nytt liv" etter at de ble involvert i et utviklingsprosjekt. Et ytterligere anliggende har vært å finne likheter/ulikheter i coaching i to kulturelle kontekster, hvorvidt sentrale elementer i coaching er gyldige og virksomme middel for å oppnå empowerment på tvers av ulike kulturelle kontekster, og hvorvidt noen elementer er unike for hver sin kontekst. Dernest

ønsker jeg å vurdere hvorvidt kvaliteter knyttet til coaching i to ulike kulturer med fordel kan overføres til en annen kontekst og hvorvidt kan de to former for coaching kan utfylle og berike hverandre.

I forlengelse av dette vil det, ut fra mine definisjoner av begrepene empowerment og coaching, være naturlig å arbeide ut fra følgende hovedproblemstilling:

Hvordan er relasjonen mellom coaching og empowerment i prosjektet Monkeybiz?

Dermed utkrystalliseres disse underproblemstillinger:

1. Hva er *Monkeybiz*?
2. Hvordan avklare empowerment og coaching teoretisk?
3. Hva er coaching i Monkeybiz?
4. Mulige empowerment-effekter som ble oppnådd i MB av coaching slik informanter rapporterer

Problemstillingene blir vurdert og besvart gjennom sammenligning av intervju, observasjoner og ustrukturerte data fra Monkeybiz med de teoretiske kriteriene for empowerment og coaching.

1.4 Oppgavens oppbygning

For å komme frem til perspektiver og svar på problemstilling, vil resten av oppgaven ha følgende struktur og innhold:

Jeg har delt oppgaven inn i 7 hovedkapitler, og har valgt å bygge opp oppgaven ved innledningsvis i kapittel 1, å introdusere temaene, coaching og empowerment. Jeg redegjør deretter for valg av tema og avgrenser området for problemstillingen.

I kapittel 2 presenterer jeg den sør-afrikanske konteksten for Monkeybiz, der feltarbeidet har blitt utført. Jeg gir en kort innføring i den spesielle historiske og politiske bakgrunn. Jeg redegjør så for selve Monkeybiz-prosjektet. Deretter gir jeg en kort innføring i den afrikanske filosofien, ubuntu.

I kapittel 3 presenteres ulike definisjoner av, samt sanalyse av begrepene empowerment og coaching og en oversikt over utviklingen av meningsinnholdet over tid. En slik presisering av hovedbegrepene foretas for å kunne danne et meningsfylt rammeverk for data. Utforskning av relevante teorier som bruker begrepet empowerment om både prosessen og resultatet er viktig her, fordi i noen tilfeller bidrar disse til en helhetlig forståelse av både tilstanden ”empowered” og fenomenet coaching.

I kapittel 4 gjør jeg rede for metodiske overveielser og valg, ved først å presentere gjeldende metodeteori, innledet med noen perspektiver på det etiske ved forskning. Prosjektet foregår i en township, uten for Cape Town, hvor jeg mener empowerment av kvinner har funnet sted. Feltarbeidet som utgjør en stor del av forskningsarbeidet, blir gjort rede for. Fremgangsmåten og gjennomføringen ved dataproduksjon i felten med meg selv som hovedagent er beskrevet, samt prosessene som foregikk blant kvinnene, fenomenet ubuntu og forskningens reliabilitet og validitet. Kapittelet avsluttes med i noen refleksjoner over forskningsarbeidet.

I kapittel 5 presenteres data og tolkning av disse. Dette kapittelet vil fremstå som en gjennomgang av intervju og observasjoner. Videre i kapittelet ser jeg på hvordan empiri fra feltarbeidene gjenspeiler empowerment og coaching. Jeg har valgt å la ulike teoretikere representere hvert sitt hovedbegrep.

I kapittel 6 forklares og drøftes resultater. Resultatene relateres til relevant teori om empowerment og coaching. Jeg foretar dessuten et tilbakeblikk på feltarbeidet, mens oppgaven avsluttes i kapittel 7 med konklusjon. I ”etterord” presenterer jeg noen avrundende kommentarer og spørsmål om fremtiden.

Kapittel 2. Historisk, Kulturell, politisk og ideologisk kontekst for feltarbeidet, i Sør-Afrika

Hensikten med dette kapittel er å trekke opp en politisk, kulturell og ideologisk ramme rundt feltarbeidet som jeg har gjennomført. Jeg ønsker dermed å skape et

forståelsesgrunnlag for coaching og empowerment i denne konteksten, og å plassere det som foregikk i min case i et globalt perspektiv.

Kilder for det som presenteres nedenfor er data innhentet gjennom observasjon og samtaler med mennesker i felten, fra brosjyremateriale og fra internett.

2.1 Geografiske forhold



Kart over Sør-Afrika

Sør-Afrika er det sydligste land på det afrikanske kontinentet. Landet har grenser till [Botswana](#), [Mosambik](#), [Namibia](#), [Swaziland](#) og [Zimbabwe](#) og omslutter [Lesotho](#). Det har dessuten en lang kystlinje, mot Det indiske hav i vest, i sør mot sammenløpet av Det indiske hav og Atlanterhavet mens det i vest grenser mot Atlanterhavet.

Sør-Afrika er solrikt og varmt, og har et behagelig klima. Det er kjent for sin varierte topografi og naturskjønnhet og etter at apartheid ble avskaffet i 1994, har det vært et yndet reisemål for turister fra hele verden. Ved kysten er det meget grøderikt, og klimaet er egnet for produksjon av vin som etter hvert har blitt en betydelig eksportvare (fra africaguide.com). Forfatteren Thorvald Steen beskriver Cape Town som et av verdens desidert vakreste steder, i et intervju i Aftenposten 26.2006. Det imponerende er den

utrolige smeltedigelen av hvit og svart kultur. Han understreker det fantastiske ved beliggenheten, naturen og townshipene.

2.2 Politisk

Sør-Afrika er republikk, og presidenten heter Thabu Mbeki. Folketallet er ca 45 millioner. Sør-Afrika har tre hovedsteder: Cape Town er legislativ hovedstad, mens Pretoria er utøvende/administrativ, og Bloemfontain er senter for den dømmende makt. Nasjonalforsamlingen, ANC, the African National Congress kom til makten i 1994, og da opphørte offisielt apartheid- regimet (hentet fra Encyclopaedia Britannicas nettsider).

2.3 Historisk

Sør-Afrika ble selvstendig fra det britiske imperiet 31.mai 1910, og 31.mai 1961 ble det innført republikk. Landet er kjent for apartheid-politikken. (Fra afrikaans: apartheid som betyr “atskillelse,” eller raseskille). De hvite hollandsk- og engelsk-ættede innbyggerne var i mindretall, men hadde makten og utviklet en svært streng raseskillepolitikk. Den favoriserte hvite og avgrenset de fargede innbyggerne geografisk, økonomisk og kulturelt. Den hvite mindretallsregjeringen tvang gjennom segregasjon mellom raser når det gjaldt boområder og skolegang – i realiteten på alle livets områder. De definerte befolkningen i tre ”nasjoner”: de hvite, som i generasjoner hadde kjempet for politisk herredømme, de sorte som var bønder, jegere og gjetere og ”coulored”, som var innbyggere som tilhørte en blandingsrase eller var etniske asiater. Apartheidregimet var foraktet av store deler av verdenssamfunnet og sterkt motarbeidet. Etter flere år med indre protester og etter hvert sanksjoner fra utlandet, der landet ble svartelistet og gjenstand for økonomisk og kulturell boikott, følte regjeringens overhode F.W. De Klerk (1989-1994) seg tvunget til å avskaffe denne uutholdelige segregeringen i et flerkulturelt land. Landet avvirket denne politikken på 1990-tallet, innførte allmenn stemmerett og holdt sitt første demokratiske valg den [27. april 1994](#). Den første fargede regjering ble valgt under ledelse av den da 75-årige [Nelson Mandela](#), som hadde sittet lenge i fangenskap på grunn av kritikk mot apartheidregimet og deres urettfredige og lite humane behandling av den svarte befolkningen. Det lange fengselsoppholdet til [Nelson Mandela](#) på grunn av hans medlemskap i [ANC](#) og hans kamp

mot apartheid ble et symbol på ikke-voldelig frihetskamp verden rundt (hentet fra Encyclopaedia Britannica).

Apartheidregimet har vært en ”ulykke” for den afrikanske befolkningen i Sør-Afrika. Man kan gjerne spørre seg hvordan dette kunne finne sted og vedvare i store deler av det 20. århundre – så sent som frem til 1994. Medvirkende årsak kan være at Sør-Afrika var plassert så langt unna andre store afrikanske hovedsteder og de andre kontinentene, Europa, Nord-Amerika og Øst-Asia, hvor deres handelspartnere holdt til, slik at disse hadde forholdsvis lite innsyn (fra Encyclopaedia Britannica).

2.4 Kulturelt

Det bor mange ulike folkegrupper i Sør-Afrika, noe som blir reflektert i de offisielle språkene [afrikaans](#), [engelsk](#), [ndebele](#), [swati](#), [sør-sotho](#), [nord-sotho](#), [tsonga](#), [tswana](#), [venda](#) og [xhosa](#). Sør-Afrika er det afrikanske landet med flest innbyggere av europeisk og av opprinnelig afrikansk og europeisk avstamming, i tillegg til at der finner man den største gruppen av indere utenfor [Asia](#). Det er dermed et flerkulturelt land, noe det mangefargede flagget skal symbolisere. Landet har ingen statsreligion. Det finnes et utall av primitive religioner, og en god del er kristne (hentet fra Wikipedia).

2.5 Sør-Afrika i dag

Selv om apartheidregimet tok slutt i 1994, og det da kom til Sør-Afrikas første demokratiske valg, er landet fortsatt preget av de store forskjellene mellom etniske grupper som apartheidpolitikken forårsaket. De mest synlige er de økonomiske forskjellene, hvor hvite sørafrikanere fortsatt kontrollerer brorparten av landets resurser, mens en stor del av den svarte befolkningen lever under fattigdomsgrensen. Et annet felt hvor apartheidpolitikken har satt sine spor er innen kriminalitet. Økonomiske forskjeller og lang tids borgerkrigslignende forhold, kan se ut til å ha ført til en av verdens verste kriminalstatistikker i fredstid. Disse forholdene har vært et direkte hinder for reell integrering i landet, og har ført til stor mistro mellom etniske grupper, hvite og svarte. For eksempel er nærmere 2000 hvite farmere blitt drept av svarte fattige etter Mandelas maktovertakelse i 1994. Man kan også vise til hvites fortsatt svært rasistiske holdninger mot

svarte, i 2005 ble for eksempel en hvit anklaget og dømt for å ha foret en svart landarbeider til løvene ut fra rasistiske motiver.

Likevel, etter hvert som denne politiske forandring har skjedd, har landet gjort beundringsverdig fremskritt når det gjelder å etablere sosial rettferdighet (hentet fra Wikipedia).

I dag har landet en stabil blandet økonomi som støtter seg på jordbruk, rike mineralforekomster, turisme og en høyt utdannet intellektuell elite. Bedre politisk likestilling og økonomisk stabilitet har likevel ikke nødvendigvis medført sosial ro og harmoni. Den høye kriminaliteten, de etniske spenninger, store forskjeller i boforhold og utdanningsmuligheter og ikke minst aids-epidemien, gjør at landet står foran meget store utfordringer (hentet fra Encyclopaedia Britannica).

Til tross for stabil offisiell økonomi, er Sør-Afrika, som de fleste afrikanske land, preget av fattigdom, mye sykdom og betydelig kriminalitet. Nobels fredsprisvinner Muhammed Yunus annonserte ved fredsprisutdelingen i Oslo desember 2006 at han har som visjon å avskaffe fattigdommen. Dette er også blitt kommentert og tilrådd av våre politiske ledere.

Både vår konge og statsminister Jens Stoltenberg viste i sine nyttårstaler ved årsskiftet 2006-07 til Muhammed Yunus visjon. Begge mente at vi ”i dag har reelle muligheter til å løse verdens fattigdomsproblemer dersom alle står sammen og organiserer arbeidet på riktig måte – en mulighet vi ikke må kaste bort” (Nyttårstalen, 2006).

Dette viser at utryddelse av fattigdommen er på de fleste agenda, og jeg mener veien å gå er via empowerment av innbyggerne.

Her er det stadig store utfordringer i å endre den profesjonelle helperollen i utviklingsprosjekt, både i helse- og sosialarbeid, fra det at helperen er den som vet best på vegne av den som søker hjelp, til å være en samarbeidspartner for mennesker som strever med å mestre livet sitt. Ansvaret for løsningene og livskvaliteten er og blir hos den som lever sitt liv, og samarbeidspartnerens ansvar ligger i å hjelpe vedkommende til å finne, forsterke, videreutvikle og realisere egne ressurser.

Denne endrede hjelperollen er noe vi har sett et miniatyreksempel på i prosjektet Monkeybiz, hvilket jeg vil presentere nærmere nedenfor.

Kapittel 3. Monkeybiz

”Creating employment, empowering women and preserving and nurturing the tradition of South African beadwork”

Afrika har de senere årene vært gjenstand for mange utviklingsprosjekter.

Arenaen for vårt prosjekt, Monkeybiz, er townshipene utenfor Cape Town.



Eventyret startet i Cape Town i Sør-Afrika i 1995, da to lokale kunstnere, Barbara Jackson og Shirley Fintz, begge innvandret fra England, så potensialet i sørafrikanske kvinners håndverkstradisjon, som bestod i å lage figurer og gjenstander av perler. Disse var ofte unike og hadde et høyt kunstnerisk, kreativt nivå. De to kunstnerne kom på et marked (Grahamstone Arts Festival) over en perledukke som skilte seg ut fra de andre, og da ble ideen født. Denne dukken var laget for ANC, og Barbara Jackson sikret seg noen eksemplere. Fire år senere dukket tanken på perlefiguren opp igjen. En ung keramikerkollega, Matapelo Ngaka, trengte mer inntektsbringende arbeid for seg selv og for andre i sitt nærmiljø i Khayelitsha, en av townshipene utenfor byen Cape Town. Hun var deltidsstudent på Jackson's Cape Town Ceramic Studio og arbeidet som hushjelp ved siden av. Hun viste Jackson og Fintz noen perlearmbånd som hennes mor, Makatiso, hadde laget. De to kunstnerne så at ved å bruke tradisjonelt perlebroderi på en moderne måte, kunne det bli grunnlag for en lokal forretningsvirksomhet, som igjen kunne gi inntektsbringende arbeid til fattige og utsatte kvinner. Matapelos mor, Makatiso Ngaka, har alltid drevet med tradisjonelt xhosa-perlebroderi, og hun ble utfordret av Jackson og Fintz til å lage sin egen perledukke, fritt opp til hennes fantasi og kreativitet. Jackson og Fintz ga Matapelo Ngaka en mengde med glassperler, tråd og to ANC-dukker, som Jackson hadde kjøpt noen år før på markedet. Da Ngaka kom tilbake til keramikkstudio med en liten dukke som hun og moren hadde laget, var Jackson og Fintz "bergstatt".

Matapelo Ngaka vervet en gruppe av fire arbeidsledige kvinner i townshipen Khayelitsha, som forpliktet seg til å lære perleteknikken av hennes mor. De unge kvinnene laget flere små perledukker og brakte dem til Fintz og Jackson, som markedsførte dem og solgte kunstverkene i Cape Town. Prosjektets suksesshistorie spredte seg gjennom townshipen, og

snart stod kvinner i kø utenfor Ngakas hjem for å lære perleteknikken i et forsøk på å skaffe seg stabil inntekt.

Dette dannet grunnlaget for kunstprosjektet "Monkeybiz", som i dag har 500 kvinner i arbeid, og som regner sin grunnleggelse fra dette tidspunkt i 1999. I løpet av de seks påfølgende årene har dette prosjektet, initiert av driftige kvinner for kvinners økonomiske utvikling, etablert seg som et pulserende og stadig voksende kvinnefellesskap. De fleste opplever å ha fått et "nytt" og rikere liv, med et innhold som de i mye større grad enn tidligere selv bestemmer over. Prosjektet vokser stadig, og i dag står mange på venteliste for å bli inkludert i bedriften (MonkeyBiz.co.za, 2007).

Mange av kvinnene er enslige, gjerne med flere barn, og har eneansvaret for økonomien i familien. Monkeybiz er basert på at kvinnene kan produsere varene i hjemmet. Det betyr at kvinnene som er involvert også kan skjøtte sine oppgaver knyttet til omsorg for barn og familie. Dermed kan også hele familien bidra direkte eller indirekte med perlearbeidene.

Monkeybiz-ledelsen, med Barbara Jackson i spissen, står for gratis utdeling av glassperler, tråd og stoffer, og tar det endelige ansvar for opplæring av ferdighetene. Kunstnerne selv bestemmer fargene på perlene og utformingen av perlefigurene, og selve perlearbeidene finner sted i de lokale township-miljøene. De som heller ønsker å være sammen med andre når de jobber, kan komme til arbeidsstuene, som det var flere av, gjerne i små skur. Jeg og min kollega besøkte arbeidsstuen til Eunice og arbeidsstuen i hjemmet til Matapelo. Disse to er de mest betydelige. Her blir det gjerne også noen ganger servert et måltid til kvinnene. I arbeidsstuen til Eunice, som var den største, og hvor et 50-talls kvinner kom mer eller mindre regelmessig, var ett måltid i uken sponset av en amerikansk hjelpeorganisasjon via Monkeybiz. Matapelos mor, Makatiso, som hadde et hus med noe bedre standard enn vanlig i landsbyen og tilsynelatende bedre råd, serverte daglig suppe til dem som arbeidet hjemme hos henne.

I arbeidsstuen kan kvinnene nyte fellesskapets trygghet, og her får de opplæring av lederne og av hverandre. De fleste har ikke erfaring med denne typen perlearbeid, bortsett fra at de gjerne husker en bestemor eller en mor som holdt på med det. I tillegg til kvinnene, er også noen av deres barn og noen menn knyttet til prosjektet. Mennene jobbet gjerne hjemme i

familien. Jeg så ingen menn som kom til arbeidsstuene. Her var det et rent kvinnefelleskap. Dessuten var de fleste kvinnene i vår arbeidsgruppe enslige, med eneansvaret for barna.

I arbeidsstuene ble det jevnlig spilt musikk. Lederen Eunice var overbevisst om at dette øket trivselen og arbeidslysten. Før felles lunsj ble det daglig sunget og danset til afrikansk musikk. Deretter var det felles bønn og velsignelse av måltidet. Siden Eunice var kristen og meget troende, ble det til at hennes forhold til denne religionen preget hele atmosfæren. Hvis det ikke ble utdelt mat, spiste enhver fra sin matpakke, som gjerne bare bestod av tørt, hvitt brød.

En dag i uken blir alle figurene brakt til Matapelos garasje i Khayelitsha. Der får kvinnene hjelp med veiledning fra Matapelo til å evaluere produktene sine med hensyn til kvalitet og kreativitet. De kommer også sammen fram til en prisantydning. Videre er det hver fredag "Bead Marked Day" i en garasje i Cape Town sentrum. En sjåfør som er knyttet til Monkeybiz-organisasjonen kommer og henter produktene, som er samlet hos Matapelo. I garasjen i Cape Town må produktene på nytt gjennom en kvalitetssjekk. Alle slags former, farger og uttrykk er tillatt. Originale og kreative produkter blir premiert ved ekstra betaling. Hvert enkelt produkt er signert av kunstneren, og alle dukkene har et sterkt og personlig uttrykk, som også er afropreget. Når dukkene har passert kvalitetskontrollen, blir dukkene og dyrene kjøpt av Monkeybiz-organisasjonen. Herfra blir så kunstverkene distribuert over hele verden. Overskuddet av videresalget går til å skape flere arbeidsplasser. Dessuten tilbys en form for mikrofinans til de involverte i prosjektet.

Siden hiv/aids er en del av konteksten Monkeybiz opererer i, har også man også bygget opp en aidsklinikk, som er en rådgivingstjeneste for hiv-smittede og aid-srammede i prosjektet (MonkeyBiz.co.za, 2007).

Monkeybiz blir i dag sett på som en fornyer av afrikansk perletradisjon, og representerer på mange måter en antitese i forhold til gjeldende tenkning innenfor handelssamarbeid mot Sør-Afrika. De unike kunstgjenstandene har vokst til en sterk merkevare med mening som etterspørres i hele den vestlige verden. Monkeybiz har oppnådd internasjonal anerkjennelse for sin samtidskunst, som er basert på den erfaring, kunnskap og kreativitet som lever i townshipene rundt Cape Town. For ti år siden var townshipene betraktet som en kultur og et samfunn uten anerkjennelse og verdi. Nå er de samme samfunnene blitt stilskapere, som

bidrar med verdifulle impulser til den globale kunstinteresserte verden (MonkeyBiz.co.za, 2007).

Townshipene ble bygd for apartheidsystemet. Det hvite mindretallet drev de svarte fra landsbygden inn til byene for å la dem jobbe i industri- og servicebransjen. Men de måtte bo stuert sammen i gettoer utenfor byen, så langt vekk fra de hvite som mulig, men nært nok til at de kunne jobbe i byen. Boligene deres er hovedsakelig blikkskur, som de har satt opp selv, uten sanitærsystemer eller elektrisitet. Jorden tilhører staten. Under apartheid- regimet var det forbudt å oppholde seg inne i byen når dagens arbeidstid var slutt. Da ble de forvist tilbake til gettoene.

De senere årene har den hvite borgermesteren i Cape Town, Helen Zille, som er kjent for å være en brobygger mellom rasene, gjort mye for å bedre forholdene i townshipene. I vår township, Khayelitsha, var det blitt lagt inn elektrisitet, og strømforbruket ble betalt av det offentlige. Dessuten var det lagt ned kloaknett, slik at de enkelte boligene kunne knytte seg til etter hvert som man nå har begynt å skifte ut skurene med enkle murhus. De som ønsket det, fikk også anledning til å kjøpe grunnen huset stod på, for en relativt rimelig sum. Tanken bak var at når de eide boligen, ville de være mer interessert i å vedlikeholde og på den måten kunne man få stanset noe av forslummingen av disse byene.

Vår township, Khayelitsha, ble etablert i 1985. Byen har nærmere 2 millioner innbyggere. Vår vert på hotellet i Blueberg utenfor Cape Town, der vi bodde under vårt 3 uker lange opphold var hvit afrikaner, nedstammet fra nederlendere. Han hadde aldri vært inne i en township, og advarte oss mot å ferdes der på grunn av kriminalitet og de svartes vrede mot de hvite. Jeg oppdaget at hans holdning til de svarte var preget av vrangforstillinger. Vi møtte også noen av hans venner og familie som hadde det samme negative syn på de fargede, som nærmest ble fremstilt som ville dyr. Vi hadde en sjåfør som kom og hentet oss på hotellet, han kommenterte at verten ikke bød ham inn i lobbyen mens han ventet på oss. Han mente at det var på grunn av rasediskriminering, og hevdet at hvis han hadde vært hvit, hadde det vært en selvfølge at han ble bedt inn.

Mange av dem som bodde i townshipene, var uten jobb. Imidlertid var de kreative i forhold til å skaffe seg inntekter. De kunne gjerne sette opp en bod i townshipsen, hvor de solgte frukt og grønnsaker, eller rigge til en liten bar, kjøre pirattaxi og lignende.

I Norge er Monkeybiz representert av firmaet Isandi som selger sørafrikansk design og kunsthåndverk. Kjersti Lie Holter startet firmaet i 1999. Før det hadde hun drevet bistandsarbeid. Hun ønsket nå på en ny måte å fortsette dialogen mellom nord og sør ved å delta direkte i flere hjelpeprosjekter, særlig med fokus på sysselsetting av kvinner og hiv- og aid-sprosjekter.

Hennes forretningsidé er å fortelle om det ressurssterke Afrika. Hun mener man kan få til den mest effektive fattigdomsbekjempelsen ved å spille på ressurser. De produktene hun selger har høy kvalitet og baserer seg på lokale håndverkstradisjoner. Når varene skal tilfredsstillе våre krav til kvalitet, blir de relativt kostbare, men salget går likevel godt. Folk er villig til å bidra til utvikling av den tredje verden på en meningsfull måte ved å kjøpe "fair trade" produkter. Med "fair trade" menes at arbeidere i noen av verdens fattigste land får en "fair" pris for sine kvalitetsprodukter, og at varene er produsert og handlet på en sosialt ansvarlig måte. Trendfolket er også kommet på banen. Det er blitt trendy å vise at man bryr seg om menneskene i u-land. I den sammenhengen kan det nevnes at designeren Donna Karan selger Monkeybiz-dukkene i sin eksklusive forretning i New York, og hadde for få år siden en egen utstilling for å fremheve og gjøre kjent produktene ved blant annet å benytte sitt kjente varemerke som trekkplaster.



“The Archbishop Desmond Tutu is a Monkeybiz friend”

Kapittel 4. Ubuntu

I forbindelse med Monkeybiz-prosjektet blir det ovennevnte begrepet **ubuntu** sentralt.

“Your pain is my pain”

“My wealth is your wealth”

“Your salvation is my salvation”

(ukjent opphav)

Ubuntu er en afrikansk filosofi, som definerer hvordan det er å være et ekte medmenneske. Denne etiske og humanistiske ideologien fokuserer på menneskenes lojalitet og deres relasjoner til hverandre. Filosofien lar oss forstå oss selv i relasjon til verden. Ut fra ubuntufilosofien eksisterer det bånd mellom alle mennesker, og det er gjennom disse bånd og gjennom samhandling med andre medmennesker at vi oppdager våre egne menneskelige egenskaper. Det innebærer at man blir en person gjennom andre personer og fremhever vår menneskelighet ved å anerkjenne andres menneskelighet (som lest på buzzle.com). Ordet ”ubuntu” stammer fra en av bantudialektene i Sør-Afrika. Ubuntubegrepet er kjent i de

fleste afrikanske land, men særlig i Sør-Afrika, og refererer til mentaliteten i lokalsamfunnet. Ubuntu er en forkortet versjon av et afrikansk slagord som kommer fra xhosakulturen: "Umuntu ngumuntu ngamuntu" (Julian Hewitt, 2004, fra commondreams.org).

Professor Wim van Binsbergen arbeider som professor på The Foundation of Intercultural Philosophy, ved Philosophical Faculty, Erasmus University Rotterdam, Nederland. Han var med på å organisere en internasjonal ubuntu-konferanse i Sør-Afrika i 1999. Der ville han igangsette et forskningsprosjekt for å undersøke bidraget som er kommet fra ubuntu-idéen til oppvekst av en ny kultur og til forsoning i Sør-Afrika. Denne forskningen mente han ville ha betydning langt utover landets grenser. I den forbindelse forklarer han historikken til ubuntu-filosofien som blir presentert nedenfor.

En viktig historisk arv fra den overveiende afrikanske befolkningen i Sør-Afrika var arven fra den opprinnelige kulturen til Khoi-San og fra de ngunitalende gruppene. Europeerne som kom senere påtvang den afrikanske befolkning mange fremmede og uvesentlige verdier. De politiske forandringene etter 1990 la igjen til rette for anerkjennelse av det afrikanske system av verdier og normer som alltid hadde holdt oppe stor deler av samfunnet. Ubuntu var en av disse verdisystemer. Dette verdisystem blir nå i det store og hele betraktet som ryggraden i det nye Sør-Afrika, som en forenende ideologi i et samfunn herjet og ødelagt av apartheidpolitikken. Ubuntu-filosofien har spilt en hovedrolle når det gjelder å skape nasjonalfølelse og i prosessen med å bygge en ny nasjon. Ubuntu blir definert innen de offisielle statsstyrende organer å ha fire komponenter: likeverd og verdighet for alle mennesker, vektlegging på menneskelighet, menneskenes brorskap, livets hellighet. Til sammen vil disse komponentene skape den mest ønskelig tilstand i et menneskes liv.

Ubuntu blir betraktet som vesentlig når det gjelder å omdanne og utvikle utdanningssystemet, arbeidsmarkedet og styringssystemer. Ubuntu understøtter nasjonens kulturelle og åndelige orientering. Ideologien har blitt integrert i ulike kulturer og språk som reflekteres i uttrykket "simunye" som betyr "vi er en", og hyllet i sanger og i media. Ironisk nok, det er dette globale aspektet av gjenoppbyggingsprosessen i Sør-Afrika som har overrasket "forståsegpåere" som spådde anarki. I stedet har landet bidratt til gjenoppbyggingsprosessen med globalisering med utgangspunkt i "Humanness" and "Spirituality". Dette aspektet av å være menneskelig i "ubuntu ånd" skal undersøkes nettopp

med tanke på å ha effekt på globalisering. Dette ubuntu-aspektet av menneskelighet har blitt omformet fra en filosofi som var avgrenset til landsbyene i det nguni- og sothotalende Sør-Afrika, og til landsbyene til andre rasegrupper. Slik har ubuntu-mentaliteten blitt en forenende faktor på tvers av ulike grupper i landet. En undersøkelse av bidraget som er kommet fra ubuntu-ideen til oppvekst av en ny kultur og til forsoning i Sør-Afrika, vil ha betydning utover landets grenser. Et forskningsprosjekt skulle settes i gang allerede i 1999 av Universitetet av Western Cape, av Leiden Universitet i Nederland og av Human Sciences Research Council, Pretoria, Sør-Afrika. Erkebiskop Desmond Tutu, den sørafrikanske Nobelprisvinner, beskriver ubuntu som følger:

“It is the essence of being human. It speaks of the fact that my humanity is caught up and is inextricably bound up in yours. I am human because I belong. It speaks about wholeness, it speaks about compassion. A person with Ubuntu is welcoming, hospitable, warm and generous, willing to share. Such people are open and available to others, willing to be vulnerable, affirming of others, do not feel threatened that others are able and good, for they have a proper self-assurance that comes from knowing that they belong in a greater whole. They know that they are diminished when others are humiliated, diminished when others are oppressed, diminished when others are treated as if they were less than who they are. The quality of Ubuntu gives people resilience, enabling them to survive and emerge still human despite all efforts to dehumanize them”.

“Det er essensen av det å være menneske. Det handler om at min menneskelighet er fanget opp av og uløselig knyttet til din. Jeg er et menneske fordi jeg hører til. Det handler om helhet, det handler om medfølelse. En person med ubuntu ønsker andre velkommen; er gjestfri, varm, sjenerøs og villig til å dele. Slike personer er åpne og disponible for andre, villige til å være sårbare, villige til å dele; de bekrefter andre, de føler seg ikke truet av at andre er dyktige og gode, for de har den selvtilliten som kommer fra det å vite at man er en del av en større helhet. De vet at det går ut over dem når andre blir ydmykede, når andre blir undertrykte, når andre blir behandlet som om de var verdt mindre enn det de er. Ubuntus kvalitet gir folk motstandsstyrke. Det gjør dem i stand til å overleve; til å komme seg gjennom, fremdeles humane, til tross for alle forsøk på å avhumanisere de.”

(Desmond Tutu, Oversatt av oppgaveforfatteren)

Ovennevnte uttalelse til Desmond Tutu om ubuntu viser til en indre tilstand av nesten fullstendig humanisering, og at det å bry seg om andre er en fundamental tilnærming til livet med alle dets fasetter.

Det er ikke mulig å oversette ubuntu til vestlige språk med bare ett ord, men følgende oversettelser kan man gjerne finne i engelsk litteratur: "Humanity towards others", "I am because we are", "I am because of what we all are", "A person becomes human through other persons", "A person is a person because of others persons".

Skulle man prøve på en oversettelse av zulubegrepet "ubuntu", vil jeg foreslå "nestekjærlighet".

Ubuntu har både et politisk, et religiøst og et sosialt aspekt:

Det religiøse aspektet ved ubuntu:

Selv om mange afrikanere tilhører ulike samfunn og har mange ulike ritualer og skikker, har likevel ubuntu en sterk religiøs side. Den generelle afrikanske tro er at forfedrene lever igjen på jorden blant dem som ånder, og de er bindeleddet mellom menneskene og Gud. Hvis menneskene er i nød, må de be sine forfedre-ånder om å formidle bønner om hjelp til Gud. Derfor er det ikke bare viktig å hedre sine forfedre, men å selv å sørge for at man blir en forfader verdig til å bli hedret. Dermed kommer ubuntu inn. Det blir viktig å respektere samfunnets regler og normer. Man gjennomgår ritualer for å etablere formelle bånd med samfunnsmedlemmene så vel som med dem som er døde. Og hvis man lever et liv etter ubuntu-prinsippene, er man sikret harmoni med menneskene rundt seg.

Det politiske aspektet ved ubuntu:

Etter avskaffelse av apartheid blir ubuntu ofte nevnt i en politisk kontekst for å skape en sterkere følelse av nasjonal eller politisk enhet. Nelson Mandela henviser til ubuntu som noe etisk og ideologisk som fokuserer på menneskenes troskap og relasjon til hverandre. Han betrakter ubuntu som ett av de grunnleggende prinsipper for den nye sørafrikanske republikk.

I 1997 uttalte Sosialminister Geraldine Fraser-Moleketi at for første gang i Sør-Afrikas historie ble det lansert et velferdsprogram som var bygget på nøkkelpinsipper som “democracy, partnership, ubuntu, equity, and intersectional collaboration”.

Den nasjonale velferdsstrategien skulle blant annet fremme prinsippet om omsorg for hverandre og utvikle et klima for gjensidig støtte. Det ble understreket at hvert individs menneskelighet blir ideelt sett uttrykt gjennom samvær med andre og gjennom anerkjennelse av individets menneskelighet. Begrepet ubuntu ble vist til flere ganger i programerklæringen. Ubuntu-filosofien er dermed anerkjent i den offentlige statsforvaltning som en viktig ingrediens.

Det sosiale aspekt ved ubuntu:

Når man tar i betraktning de enorme forskjeller med hensyn til rase, religion, utdanning og sosialøkonomi som ikke bare er fremtredende i Sør-Afrika, men i hele verden, er ubuntu-filosofien meget relevant. Man har så lett for å tenke “vi og dem”, og å dømme mennesker etter stereotypier og etter våre vestlige standarder. Hvis man i stedet kunne betrakte alle som medmenneske, ville det være en mye større mulighet for å oppnå gjensidig forståelse (Buzzle.com, 2006).

Følgende sitat fra Nelson Mandela understreker den nestekjærlige dimensjonen i ubuntu:

“I have always known that deep down in every human hearth, there is mercy and generosity. No one is born hating another person because of the color of his skin or his background or his religion. People must learn to hate, and if they can learn to hate, they can be taught to love, for love comes more naturally to the human hearth than its opposite. Even at the grimmest times in prison when my comrades and I were pushed to our limits, I would see a glimmer of humanity in one of the guards, perhaps just for a second, but it was enough to reassure me and keep me going. Man’s goodness is a flame that can be hidden but never extinguished”

(Nelson Mandela)

“Jeg har alltid visst at det langt inne i hvert menneskehjerte finnes barmhjertighet og sjenerøsitet. Ingen blir født med et hat mot noen på grunn av hudfarge, bakgrunn eller religion. Folk må lære å hate, og hvis de kan lære å hate, kan de bli lært å elske, for kjærlighet kommer mer naturlig til menneskehjertet, enn det motsatte. Til

og med i de uhyggeligste øyeblikkene i fengselet, mens kameratene mine og jeg var presset helt opp mot grensene våre, kunne jeg se glimt av menneskelighet i en av vaktene; kanskje bare i et sekund, men det var nok til å berolige meg, få meg til å fortsette. Menneskets godhet er en flamme som kan gjemmes, men aldri slukkes.”

(Nelson Mandela, oversatt av oppgaveforfatteren)

Oppsummert kan man forklare ubuntu som en livsfilosofi, som griper inn i hverdagen til menneskene i søndre del av Afrika. Den understreker hvordan livet til alle menneskene på kloden er interrelatert, og hvordan vi derfor er avhengige av hverandre. Den innebærer en tro på at menneskene kan nå sin ytterste menneskelighet ved å være god, hjelpsom og nestekjærlig mot andre. Solidarisk ansvarlighet er strekt fremhevet. Filosofien er altruistisk i sin ytterste variant. Nelson Mandela har grepet fatt i og fremhevet dette verdisetet for å samle Sør-Afrika etter det ødeleggende apartheid – regimet.

Det globale aspekt ved Ubuntu:

Julian Hewitt (2004) understreker i sin artikkel *The Ubuntu of Globalization* at ubuntu - ideologien betyr at individet er person gjennom andre mennesker. Det betyr at individets menneskelighet er knyttet til andre individers menneskelighet. Dette at alle individers menneskelighet er knyttet sammen, er sannsynligvis det viktigste aspektet ved det å leve på en planet hvor alt henger sammen. Det innebærer at menneskene må respektere hverandre, og de må alltid være bevisst at de er gjensidig knyttet til hverandre.

Hewitt er leder i Sør – Afrika for en internasjonal studentorganisasjon som er representert i 88 land. Han bruker ubuntu for å sette behovet for globalt solidarisk ansvar på dagsordenen. Han insisterer på at USA burde forstå meningen med innholdet i disse sørafrikanske utsagnene mer enn noe annen industrinasjon. USA som den ultimate stormakt, skaper ringvirkninger over hele verden. Han hevder at dette forstår ikke den jevne amerikaner, hvilken voldsom innflytelse USA sine beslutninger har for Sør-Afrikas innbyggere. Han hevder videre at mange av USA's borgere knapt vet hvor Sør- Afrika befinner seg på kartet.

Enda mer bekymringsfullt ser han på det faktum at de amerikanske borgere som aner lite om verden omkring, utgjør en stor velgermasse, og har dermed stor innflytelse når det

gjelder valg av den amerikanske regjering og dermed på forhold som de ikke aner hvilke konsekvenser det har for verdenssamfunnet.

Han avslutter med å kritisere og karakterisere situasjon som hyklerisk. USA spiller en nøkkelrolle i det globaliserte verdenssamfunnet, mens dets innbyggere overhodet ikke er globale. Han fortsetter med å si at det å besitte en posisjon av global innflytelse, uten å ha en global oversikt, er ikke bare naivt, det er farlig. Det er farlig å være kilde til de globale ringvirkninger og samtidig ignorere effekten av dem.

På noen områder har imidlertid ubuntu filosofien fått prege det globale. Distribusjonen av Linux computer operativ systemet, som er til gratis bruk og et alternativ til Microsoft blir kalt "ubuntu" og er inspirert av denne ideologi og mentalitet.

Verdier i ubuntu:

Nedenfor har jeg oppsummert ubuntu- verdier som ble presenteret i Mandelas og Tutus sitat. Disse verdiene mener jeg er representative for ubuntu. Således vil jeg bruke disse verdi- begrepene i drøftingen og sammenligne dem med verdier i Monkeybiz og med verdier i coaching

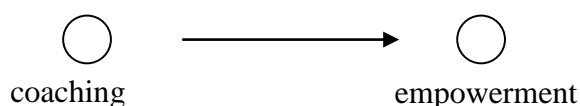
Ubuntu handler om helhet og medfølelse. En person med ubuntu er imøtekommende. Han er fri, varm, sjenerøs, villig til å dele, er åpen og disponibel for andre, villig til å være sårbar, villig til å dele. Slike personer, bekrefter andre og reagerer når andre blir behandlet urettferdig og nedverdiggende. Ubuntu gir motstandsstyrke, selvtillit, evne til å komme gjennom problemer og vansker, kjærlighet, godhet og håp.

Kapittel 5. Teorigrunnlag

Mitt hovedanliggende for avhandlingen er: Empowerment som overordnet verdi i, og mål for coaching i ulike kontekster.

Dette kapittel har som formål å skape en teoretisk diskusjon rundt hovedbegrepene og å konstruere et teoretisk rammeverk for å organisere data innenfor og dermed samtidig gi bakgrunn for tolkning av data og svar på problemstillingen. For hvert av de to hovedbegrepene, empowerment og coaching, vil jeg presentere ulike teoretikere, hvis teorier i tillegg til å gi resonans til analysen, vil danne grunnlag for diskusjonen senere i avhandlingen. Når det gjelder empowerment, vil jeg trekke veksler på empowerment- teori fra Burra, Deshmukh-Ranadive & Murthy (2005), Page & Czuba (1999) og Sears & Marshall (1990). For coaching støtter jeg meg hovedsakelig på Gjerde (2005), Berg (2006) og Kvalsund (2006).

Jeg vil få frem hvordan og hvor bredt begrepene brukes, og peke på hvordan de kan knyttes til prosessene som fant sted i vår case. Jeg vil også vise hvordan jeg har valgt å avgrense og definere hovedbegrepene i denne oppgaven for å da være i stand til å rette blikket mot fokus for avhandlingen og reflektere over hvilke kvaliteter ved coaching som gjør det til en nyttig pedagogisk arbeidsform og som leder til empowerment hos de som blir coachet.



Når jeg nå skal presenterer en mer omfattende teoretisk og analytisk redegjørelse av hovedbegrepene, velger jeg å gjøre det ved først å gi en oversikt over de ulike forståelsene av begrepene for å få et metasynt på den store variasjonen, både når det gjelder meningsinnhold og anvendelse.

Jeg vil tillate meg å gi uttrykk for mine personlige meninger om teoriene underveis i redegjørelsen, ved å kommentere, kritisere, tilføye og sammenligne med andre teorier.

5.1 Hva er empowerment

“The only way to help people is to give them a chance to help themselves”

(Elbert Hubbard)

Mange av definisjonene som finnes på empowerment har ovenstående element felles: ”å bli i stand til å hjelpe seg selv”.

Empowerment kan på ”hverdagspråk” oversettes med utvikling og vekst til myndighet, selvstendighet og kontroll over eget liv. Det handler om å være i stand til å frigjøre, ta i bruk og utvikle de ressursene menneskene har i seg selv – å styrke egne krefter.

5.1.1 Empowerment-begrepets utvikling

Begrepet ”to empower” har på engelsk en lang historie, hvor bruken har vandret fra en juridisk formalitet hvor noen gis byråkratisk myndighet (Oxford Dictionary), eller fra å bemyndige i byråkratisk forstand å til ”å ta til seg myndighet” eller ”å fri seg fra hemninger”. Betydningen har gjennomgått en endring til en sosial og mental prosess som setter mennesker i stand til å forbedre sin livssituasjon gjennom bruk av egne ressurser – *to be empowered*. (Page & Czuba, 1999). I denne sammenhengen blir essensen i empowerment det å bli bevisst og å ta i bruk og styrke egne uutnyttede ressurser. Empowerment, oversatt med bemyndigelse eller styrking, dreier seg dermed om å mobilisere folks egne krefter og å nøytralisere de krefter som bevirker avmakt. Mennesker skal motiveres til dette.

Politisk kan begrepet knyttes til et oppgjør med positivismens dominans innenfor vitenskap og samfunnsliv og det politiske oppgjøret som fant sted i 1960-årene, og som var med på å danne grunnlaget for utformingen av kritisk teori, studentopprør, kvinnefrigjøring og den amerikanske borgerrettsbevegelsen i 1970-årene. Bevisstgjøring og kamp for undertrykte gruppers rettigheter stod sentralt. Stigmatiserte grupper (etniske minoriteter, fargede, kvinner, funksjonshemmede og andre) begynte å kjempe for menneskerettigheter og

respekt. I USA blir bevegelsen referert til som "the new sosial movements" (Shakespeare, 1993: 8, s. 249-264).

I denne sammenhengen var det at den brasilianske pedagog Paulo Freire (1997) "lanserte" den frigjørende pedagogikk, og dermed satte begrepet i et politisk pedagogisk perspektiv. Tankegangen bak empowerment kan på denne måten spores tilbake til Freires arbeider. Hans prosjekt var å påvise hvordan uvitende, passive og undertrykte mennesker kan få selvtillit, bli kritiske og aktive og utvikle ny kunnskap. Disse tankene har inspirert til utvikling og anvendelse av empowermen-tbegrepet.

Nedenfor har jeg presentert empowerment ved å vise til ulike definisjoner og betingelser for at empowerment kan finne sted, samt egenskaper og kjennetegn hos personer som er empowered. Dette er gjort for å gi en mulighet til senere å drøfte spørsmålet hvorvidt den effekt som ble oppnådd i Monkeybiz kan identifiseres som *empowerment*.

Jeg redegjør for fenomenet i lys av noen hovedteorier, som jeg mener representerer viktige syn på empowerment. Disse teoriene er på noen områder sammenfallende, mens de i andre henseende er ulike. Der jeg finner det naturlig lar jeg ytterligere andre teoretikere kommentere eller komme med bidrag.

5.1.2 Begrepsanalytisk tilnærming

Utover det at begrepet indikerer at makt og forflytting av makt mellom mennesker, finnes det ikke en klar, entydig definisjon av begrepet empowerment. Begrepet stammer fra engelsk, er sammensatt av verbet *empower* og endelsen *ment*. Verbet består av forstavelsen *em* og ordstammen *power*. *Power* betyr kraft, styrke. *Em* betyr inn, og er den samme forstavelsen med samme mening som man finner i ordet *empati*. Endelsen *ment* tilføyes gjerne et verb/gjerningsord ("handlingsord") for å omdanne det til et substantiv. Substantivet viser da gjerne til prosessen eller sluttproduktet/resultatet av handlingen bak "handlingsordet" som det er avledet fra. Empowerment kan da, etter min forståelse, noe fritt oversettes med "prosessen mot å bli, eller selve tilstanden ved å ha blitt beriket med kraft", eller "å bli, eller å ha blitt bestyrket". Jeg tenker da primært på prosessen og et oppnådd resultat, og at dette er noe som forgår over tid. .

Når jeg bruker det engelske begrepet empowerment, er det dels fordi jeg mener det ikke finnes noe tilsvarende ord på norsk som gir samme meningsinnhold. Riktignok oversettes begrepet noen ganger med ordet styrking, men selv om begrepene empowerment og styrking i stor grad overlapper hverandre, er de ikke synonyme. Kanskje nettopp av mangel på tilsvarende ord på norsk, er begrepet stadig blitt mer innvevd i norsk faglitteratur når menneskets utvikling er tema. Siden begrepet er sentralt i oppgaven, og vil forekomme ofte, har jeg utelatt å sette det i anførselstegn, selv om begrepet er utenlandsk.

5.1.3 Ulike definisjoner på empowerment

De fleste definisjoner på empowerment er knyttet opp til bistandsprosjekter, der økonomisk, politisk og juridisk empowerment er målet, mens noen sikter mer til den pedagogiske siden av empowerment, som er mitt anliggende i denne oppgaven.

Empowerment defineres både som en *prosess*, *resultat av en prosess* og som en *tilstand*. Jeg vil nå kommentere de følgende definisjonene ut fra et prosess-, resultat- og/eller tilstandsaspekt.

En definisjon relatert til nevnte typer bistandsprosjekt settes frem av Trueba and Zou (1994, s.2-4) Her er empowerment definert som en oppnådd tilstand: *"the capacity to function effectively in a given social setting, with active participation in the cultural, political and economic institutions and the possession of full rights and obligations enjoyed by other members of society"*. [Muligheten til å fungere effektivt i en gitt sosial kontekst, og å kunne delta aktivt i de kulturelle, politiske og økonomiske samfunnsinstitusjoner, samt å inneha fulle rettigheter og plikter som øvrige samfunnsmedlemmer.] (fritt oversatt).

World Bank (2002) har en lignende definisjon fra bistandskontekst, der siktemålet for endringsprosessen er både prosess og resultat. Definisjonen er brukt av Strand (2006). *"Empowerment is the process of increasing the assets and capabilities of individuals or groups to make purposive choices and to transform those choices into desired actions and outcomes"*. [Empowerment er prosessen med å øke individers eller gruppers kunnskaper, ressurser eller ferdigheter til å ta hensiktsmessige valg og til å omforme disse valgene til ønskete handlinger og utfall.] (fritt oversatt). Strands definisjon gjelder økonomiske faktorer

(pengeverdier og ferdigheter), som fører til økt makt hos den enkelte eller gruppen gjennom hensiktsmessige valg.

Andre definisjoner fokuserer mer på den pedagogiske siden av empowerment, og vektlegger økning i mentale og kognitive ferdigheter og autonomi hos den enkelte og hos gruppen heller enn det økonomiske aspektet. For denne avhandlingen er denne pedagogiske siden av empowerment målet for påvirkningsprosessen, der forbedring av kunnskaper og ferdigheter, samt forbedret livskvalitet og kontroll over eget liv er ønsket utfall.

Definisjonen til Menon (2001) er i tråd med dette synet, og beskriver empowerment som en prosess, hvor individet blir myndiggjort, samt får kraft og styrke og tro på egne ressurser for å oppnå ønskede mål: *“The process of being energized towards achieving valued goals”*.

Det pedagogiske aspektet av empowerment kommer også frem i definisjonen under, der en tilstand er kriteriet for empowerment: *”en indre tilstand av opplevelse av kompetanse og kontroll”* (ukjent teoretiker). Selv om jeg ikke kjenner opphavet til denne definisjonen, opplever jeg at den er representativ for det jeg fant i Monkeybiz. Derfor velger jeg å presentere den.

I sin teori utviklet for spesialpedagogikk anvender Liv Lassen (2004, s.143) empowerment som et sentralt begrep. Etter min mening er hun her med på å forvirre leseren om begrepets egentlige betydning, heller enn å avklare. Hun favner, slik jeg ser det, for vidt, da empowerment i det ene øyeblikket er et ”resultat” av og ”mål” for rådgivning, for deretter å være et ”verktøy” i rådgivningen, for deretter å være en ”metode”, dernest et ”prinsipp”. Her får jeg assosiasjoner til Page & Czuba (1999) som ironisk påpeker at for mange er empowerment et moteord, hengt på de fleste programmer for å sikre økonomisk pengestøtte.

Man kan noen ganger støte på oversettelsen egenkraftmobilisering. Dette er et tungt uttrykk og etter min mening heller ikke dekkende. Imidlertid understreker det poenget mitt i denne oppgaven: Empowerment er en prosess som forgår i individet, og som er resultat av en ytre påvirkning. Empowerment blir selve prosessen frem til empowerment, så vel som resultatet av denne prosessen.

I denne oppgaven avgrenser jeg min definisjon av empowerment til å gjelde en igangsatt prosess og resultatet av den igangsatte prosessen, forårsaket av en påvirkningsprosess, der mobilisering og styrking av egne krefter er sentralt.

Det er interessant å merke at de prosessbaserte definisjonene av empowerment lett kan forveksles med coaching som kommunikasjonsprosess. Noen ganger kan de til og med være helt like. Det kan tyde på at de to begrepene har tangeringspunkter når det gjelder betydning.

En vanlig norsk oversettelse er f. eks. "å bemyndige, gi makt til, sette en i stand til". (Engelsk –Norsk ordbok, 2000). Her settes søkelyset på det faktum at en mektig aktør sogar kan bemyndige en mindre mektig person. Man fokuserer her mindre på at individet selv kan mobilisere og ta i bruk krefter som ikke nødvendigvis skjenkes ham av andre.

5.1.4 Forskning på feltet

I boken "Empowering women of color" beskriver Lorraine Gutierrez & Edith Lewis (1999) både generelle begreper og spesielle teknikker i empowerment-tilnærmingen når det gjelder fargede kvinner. De viser hvordan et sterkt fokus på kvinnene, og de ressurser som finnes i lokalsamfunnet, kan hjelpe kvinnene til å øke sin innflytelse over eget liv. Casestudier, gjengitt i boken, illustrerer anvendelse av ulike empowerment-metoder i forskjellige faser og på ulike nivåer i felten.

Deepa Narayan (2000) jobber for Verdensbankens fattigdomsgruppe og er spesialist på sosiale utviklingsspørsmål. I boken "Voices of the poor" beskrives et forskningsinitiativ der målet er å forstå fattigdom sett ut ifra de fattiges øyne. Forskningsfunnene er blitt publisert i tre bøker. De gir et innblikk i ulike perspektiver når det gjelder utfordringer verdenssamfunnet står overfor i empowermentprosessen.

Empowerment-prosjektene nedenfor har pedagogisk empowerment som siktemål, hvor frigjøring av og styrking av egne ressurser er et ideal.

5.1.5 En tre-dimensjonal tilnærming til empowerment

Selv om økning i inntekt og forbedring av økonomiske forhold gjerne er en forutsetning for empowerment på det sosiale og intellektuelle området, fører det nødvendigvis ikke til empowerment på disse områder. (Burra et al., 2005)

Forfatterne Burra, Deshmukh-Ranadive & Murthy (2005) gjør det til et poeng å fremheve disse tre dimensjonene av empowerment, den materielle, den sosiale og den individuell/intellektuelle. Jeg velger å vise til disse tre dimensjonene for å at leseren skal forstå helheten av empowerment-fenomenet, før jeg avgrenser fra den økonomiske dimensjonen for hovedsakelig å fokusere på de to siste dimensjoner.

Burra et. al. presenterer i boken "Mikro-Credit, Poverty and Empowerment" (2005) mål for mikrokreditt: 1. Reduksjon av fattigdom, 2. Kvinners empowerment i et helhetlig perspektiv. De presenterer en hypotese om at mikrokreditt ikke bare er et verktøy til å avskaffe fattigdom, men at det er en lineær forbindelse mellom mikrokreditt, fattigdomsreduksjon og kvinners empowerment. Boken har som hypotese at de to målene til mikrokreditt, bekjempelse av fattigdom og kvinners empowerment kan forenes (s.33). Dermed settes fokus på betydningen av relasjonen mellom økonomisk empowerment og helhetlig empowerment. Forfatterne viser til seks case-studier av diverse utviklingsprogram i India, initiert av de Forente Nasjoner og ICICI Bank. Mikrokreditt er også Nobels fredsprisvinner Yunus sitt anliggende. En nøkkelfaktor i disse programmene er å gi økonomisk støtte, mikrokreditt, for å øke inntekten til fattige mennesker, et mål som er dokumentert oppnåelig. Forfatterne poengterer imidlertid at mikrokreditt er mer enn å skape økte inntekter. De mener det har blitt et middel til å bekjempe fattigdommen, mens det samtidig har ført til empowerment av menneskene involvert, særlig kvinner. Denne empowerment-prosessen har funnet sted gjennom å danne kvinnegrupper blant fattige husholdninger. Studiet undersøker i hvilken grad kvinner får utvidet status og selvstendighet gjennom programmene, og om programmene har bidratt til dette. Det understrekes at studiene av casene har vist at det er viktig med en helhetlig tilnærming til empowerment hvis fattigdom skal kunne bekjempes og sosial mobilisering skal bli resultatet. (Forord av M. Olson)

Forfatterne evaluerer empowerment på 3 nivåer, det individuelle, gruppenivå og samfunnsnivå. På alle tre nivåer fremhever forfatterne sammenhengen mellom mikrokreditt og kvinners empowerment også på områder som ikke først og fremst gjelder økonomi, men heller sosial mobilisering og utdanning, og viser at denne helhetlige form for empowerment foregår på alle de tre nivåer (ICICI Bank).

Burra et al. (2005) sier innledningsvis i boken at det til nå ikke har vært klart og dokumentert om mikrokreditt alene har ført til at kvinner har fått høyere sosiale status og mer selvstendighet, og mener derfor at disse case-studiene er så avgjørende. Forfatterne har imidlertid tro på at mikrokreditt vil ha ønsket effekt på sosial mobilisering hvis andre empowerment-strategier blir brukt samtidig. Det understrekes at det bør gies praktisk veiledning i å organisere og prioritere livet og hverdagen. Forfatterne nevner eksempelvis at kvinnene bør få hjelp til å kontrollere økte inntekter og ressurser, til å definere sine egne prioriteringer, og at man må sikre deres deltagelse og medbestemmelse på de ulike plan: hjemme, i lokalsamfunnet og på nasjonalt plan. Dette har likheter med prosessene som foregikk i Afrika.

Jeg er meget klar over at man ikke kan skille tydelig mellom økonomisk empowerment og den ikke-inntektsrelaterte dimensjonen, og at økonomisk empowerment i en viss grad har betydning for generell empowerment. Jeg har i denne oppgaven likevel prøvd å avgrense fra den ikke- økonomiske dimensjonen av empowerment, og fokusere på den sosiale, kulturelle og utdanningsrelaterte, selv om det i Monkeybiz prosjektet i noen sammenhenger er naturlig å komme inn på alle dimensjonene.

5.1.6 Empowerment i pedagogisk perspektiv

Forfatterne Sears & Marshall (1990) er opptatt av hvordan lærere kan bli myndiggjort. Forfatterne erkjenner at det finnes mange måter å forstå begrepet empowerment på. For dem er det imidlertid viktig at det ikke er noen utenifra som definerer når lærerne er empowered. De understreker at empowerment for dem inkluderer autonomi, refleksjon og bevisste valg. Her er målet at lærere skal bli empowered ved å få større bevissthet om egen makt til å påvirke læreplaner, elever og egen arbeidsmetode. De hevder at lærere vil oppnå mer intellektuell, personlig og profesjonell makt ved å studere læreplanteori. Det igjen kan føre til et revolusjonerende resultat. Når lærere er empowered på denne måten, vil de ikke lenger

være villig til å spille rollen som utøvende halv- profesjonelle funksjonær. Sears & Marshall understreker imidlertid at parallelt med profesjonell makt og stolthet, bør lærerene også utvikle en dyp ydmykhet for den unngåelige kompleksitet som feltet innehar, og at de må være villige til kritisk-konstruktive møter/sammentreff med alle dem som er involvert i området pedagogikk og undervisning. (Noddings, sitert i Sears & Marshall, 1990, s xi.)

Forfatterne viser til at det finnes to hovedtilnærminger til læreplanfeltet når det gjelder teori og praksis, den tradisjonelle og den alternative. (Sears & Marshall, 1990, s.7.) Når det gjelder den alternative tilnærmingen, deles denne atter inn i ulike retninger, og forfatterne hevder sterkt at man trenger flere innfallsvinkler til læreplanen og skolens innhold, hvis den skal oppfylle målet om at elevene skal kunne vokse, utvikle seg og bli rustet for livet (empowered). (Sears & Marshall, 1990, s.13.) Noen av de alternative retninger betegnes gjerne som den rekonseptualistiske, og de fremhever to perspektiver på læreplanteori der empowerment er målet (Sears & Marshall, 1990, s. 9):

- a. Den ene ser utvikling av selvet som hovedhensikten med læreplanteori.
 - b. Den andre ser relasjonen mellom normer, verdier, forventninger i samfunnet generelt og skolesystemet som et viktig forhold ved læreres empowerment.
-
- a. Den førstnevnte tilnærmingen vektlegger utviklingen av individet og det å skape personlig mening i læring. Representanter for denne retningen blir blant annet kalt humanister (Klein, 1980, sitert i Sears & Marshall, 1990) eller "self-actualizers". (Eisner, 1985, sitert i Sears & Marshall, 1990, s. 9) Felles for disse teoretikere som fokuserer på selvutvikling, er at fokus på læring av kjernestoff er minimalisert eller forkastet. Fag og en bestemt agenda er bare viktig i den grad at studentene får erfaringer, som gjør at de kan knytte personlig erfaring til det som er lært. Den sistnevnte gruppe teoretikere tror ikke på at intellektuell utvikling skjer best ved at elever tilegner seg et forhåndsbestemt pensum med kunnskaper og ferdigheter. De taler varmt for personliggjøring av pensum. Refleksjon over den personlige mening i innhold og erfaring til den enkelte student blir viktig (Sears & Marshall, 1990, s.9-10).

På denne måten blir innlæringen helhetlig og ikke som atskilte oppgaver innen de ulike områder som angår menneskelig atferd, og de som lærer antas å være indre motivert. Læreren betraktes som samarbeidspartner til studenten, og de velger sammen ut temaer som interesserer begge. Pensum blir til i en prosess, der lærer og student planlegger sammen.

Således oppstår pensum ut fra studentens egne interesser, og blir ikke trådd nedover hodene på dem av ytre autoriteter. Undervisning som reflekterer dette konseptet, gir rom og tid for selv-gransking og personlig refleksjon på ulike måter. Skoler og undervisning må organiseres slik at den hjelper studentene til personlig vekst og til å akseptere sin egen identitet, og ikke ut fra lettvindt administrering som undertrykker personlige egenskaper hos studentene.

Disse teoretikere bygger blant annet på noen av Deweys arbeider, og deres mest markante bidrag til feltet er deres forpliktelse til å hjelpe studenter til å vokse og å bli "self-actualizing" personer, (empowered). (Sears & Marshall, 1990, s.10).

b. Den andre gruppen av rekonseptualister vektlegger (Sears & Marshall, 1990, s. 11-12) vektlegger som en del av empowermentprosessen, påvirkningen av sosiale normer, verdier og forventninger på læreplaner og skolevirksomhet. De har felles grunnlag for sitt arbeid i ny- marxistisk tenkemåte og baserer sin læreplanforskning og -praksis på kritisk teori. Formålet med curriculum er å bygge et bedre samfunn og forbedre de menneskelige relasjoner for å fremme sosial utvikling gjennom sterkt engasjement i lokalmiljøet

Denne andre gruppen av rekonseptualister understreker gjentagende at siden den sosiale virkelighet er konstruert av menneskene, kan den endres. Disse strukturer burde ikke aksepteres som selvfølgeligheter i det amerikanske skolesystem, men utfordres når det oppleves at de hindrer utvikling av det samfunnet vi ønsker oss. Ved at studentene gransker nøyte den menneskeskapte virkelighet, kan den modifiseres slik at verden kan forbedres. Dermed er det viktig at i læreplanene i hovedsak inneholder sosiale temaer og problemer, slik at mer sosial rettferdighet kan fremmes. Disse læreplanteoretikere mener at pensum skal inneholde temaer fra hverdagen og miljøet rundt elevene og hvilke tiltak som er nødvendige for å forbedre det. Disse læreplanteoretikerne prøver å hindre at læreren deprofesjonaliseres og at alle elever får et kjernepensum, men at pensum derimot er tilpasset det enkelte klasserom og skapes i en demokratisk prosess mellom lærer og elev.

I likhet med den førstnevnte gruppen av rekonseptualister bygger disse også på arbeidene til John Dewey og flere. Også Sears & Marshall (1990), som flere andre læreplanteoretikere, mener at begrepet empowerment i løpet av 1980- årene har blitt et pedagogisk "buzzword" (moteord). (Sears & Marshall, s. 16). Sears & Marshall (1990) forklarer sin bruk av begrepet

empowerment ved innledningsvis å referere til The Oxford Dictionary. Der dukket begrepet opp først i 1654, og betød å autorisere eller gi lisens til noen. I følge en slik definisjon er det en person eller en formell instans som innehar makt som sanksjonerer eller godkjenner overføring av makten til en annen person eller en annen formell instans. Noen tiår senere fikk begrepet "empower" nok en betydning: Å sette noen i stand til eller å tillate noen noe. Med det menes at en person eller en instans med makt skaper en mulighet for en annen person eller instans til å utvikle makt. Elementet av direkte overføring er redusert, og ansvaret for empowerment blir delt mellom den som setter en annen i stand til noe og den som blir satt i stand til noe.

Disse nyanser når det gjelder definisjoner av empowerment skiller klart de alternative læreplantilnærmingsmåtene fra de konvensjonelle. Sett fra det konvensjonelle perspektiv er det noen utenfra som "empower" lærerstudentene ved å gi dem kunnskap og spesielle ferdigheter som tillater dem å arbeide i et gitt system. Dette kaller de *empowerment-as-authorization*. Studentene er empowered av en person eller en liten gruppe til å arbeide innen begrensede rammer som er gitt av samme person eller gruppe. Her blir lærerne empowered gjennom ulike "pre-packed" varianter av empowerment. Her betyr empowerment å utstyre lærere og elever med kunnskaper og ferdigheter som er nødvendige for å gjøre det andre foreskriver utenifra. Det blir mindre autonomi for lærerne og en mer teknokratisk tilnærming til skolen.

Empowerment-as-enablement er en alternativ form for empowerment. Lærerstudentene blir empowered ved at deres makt blir skapt og realisert av dem selv. De må ikke utstyres med makt utenifra. Empowerment blir på denne måten en dyp personlig prosess som gir mening i forhold til den økonomiske, kulturelle og historiske kontekst. Denne formen for empowerment erkjenner at realiseringen av egen makt er en prosess som har startet, men aldri vil ta slutt. Når undervisning på denne måten blir sett på som en grunnleggende dynamisk prosess, vil "tøvet" med ferdige "empowerment-pakker" bli åpenbar og konseptet med livslang læring bli en realitet. Således blir hensikten med å myndiggjøre/empower studentene gjennom læreplanstudier å gjøre dem i stand til å anerkjenne, skape og kanalisere sin egen makt. Man kan nemlig ikke "enable" studenter som handler som passive mottakere av andres makt. Når studentene deler dialektikken i klasserommet blir dette en inkubator hvor ideer oppstår, deles, blir dyrket, argumentert for, handlet på og ofte gjenstand for samarbeid mellom lærere og studenter. Dette empowermen-konseptet til læreplanforfatterne

som er gjengitt i boken til Sears & Marshall er i tråd med synet på empowerment hos Page & Czuba, som hevder at empowerment oppstår og kan øke og spre seg, det skjer ikke på andres bekostning, og kan være en prosess som aldri tar slutt.

5.1.7 Empowerment som sosial prosess som får makten til å øke og spre seg

Page & Czuba (1999) utreder begrepet empowerment i en artikkel i forbindelse universitetet i Connecticut sitt utviklingsfond og -program for voksne og ungdommer i staten Connecticut.

Forfatterne beretter at empowerment-begrepet brukes som mål for alle deres utviklingsprogram, men at det likevel er vanskelig å presisere hva som menes med det. "As a result many have come to view empowerment as nothing more than the most recently popular buzz-word to be thrown in to make sure old programs get new funding". Ironisk hevder de at for mange er empowerment blitt et moteord, slengt på de fleste programmer for å sikre økonomiske pengestøtte. De mener det er viktig å først ta for seg begrepet i all sin bredde før en kan innsnevre til programmenes fokus av empowerment. En bred forståelse er også viktig for å kunne diskutere begrepet på tvers av fagdisipliner. De fremhever to betingelser for at empowerment kan være mulig: at makt kan endres, og at makt kan utvides.

De ser på makt på to måter: Makt er blir ofte relatert til det å kommandere, påvirke og kontrollere andre, og at makten er konstant hos dem som besitter den, helt til de gir den opp. De viser imidlertid til at Weber (1946) utvider denne forståelsen av makt og slår fast at makt eksisterer innen relasjonen mellom mennesker eller ting. Dermed slutter de at makt kan endres på samme måte som relasjoner. Empowerment kan dermed være en forandringsprosess. Når det gjelder betingelsen om at makt kan utvides, viser de til forskning som påviser at makten ikke er konstant. Den kan utvides og deretter deles. Det å føle seg mektig, behøver ikke være på andres bekostning. Dermed oppstår en ny forståelse av makt, som kan karakteriseres ved samarbeid, "sharing" og gjensidighet, og som gjerne blir kalt "relational power" (Lappe & DuBois, 1994, sitert i Page & Czuba, 1999), "generativ power" (Korton, 1987, sitert i Page & Czuba, 1999), "integrative power" and "power with"(Kreisberg, 1992, sitert i Page & Czuba, 1999). Jeg velger å ikke oversette disse uttrykk til norsk, da jeg mener jeg da står i fare for å utelate verdifulle nyanser av dette

aspektet av maktbegrepet. Forfatterne mener at det er denne siste betydning av maktbegrepet som gir oss mulighet og grunnlag for empowerment. Det er også denne formen for empowerment som jeg mener finner sted i Monkeybiz-prosjektet.

Etter denne analysen av power- og empowerment-begrepet foreslår forfatterne en generell definisjon:

Empowerment er en multi-dimensjonell sosial prosess, som hjelper mennesker til å vinne kontroll over egne liv. Det er en prosess som fostrer makt i menneskene selv, til bruk i egne liv, deres lokalsamfunn og i samfunnet ellers, ved å delta i anliggender som de finner interessante. (Fritt oversatt.)

De understreker tre dimensjoner ved denne definisjonen: multidimensjonal, sosial, og en prosess som utvikler seg. 1. Den er multidimensjonal fordi den oppstår innen sosiologiske, psykologiske, økonomiske og andre dimensjoner. Empowerment oppstår på ulike nivå, slik som på det individuelle nivået, gruppenivået og lokalsamfunnsnivået. 2. Empowerment er en sosial prosess fordi det oppstår i relasjon til andre. 3. Empowerment er en prosess som ligner en sti eller en reise, en som utvikler seg mens vi arbeider oss gjennom den.

Disse tre aspektene forblir konstante i alle varianter av empowerment, mens andre forhold kan variere. Dessuten pekes det på en viktig implikasjon, knyttet til denne definisjonen: At individet og lokalsamfunnet er grunnleggende knyttet til hverandre. I den sammenheng viser de til at forskere, politikere, arbeidsgivere og andre er alle kommet til at individuell forandring er nødvendig for forandring og empowerment på lokalplan og i det sosiale. (Wilson, 1996, sitert i Page & Czuba, 1999) Denne syntese av individuell og kollektiv forandring er forfatternes forståelse av en empowermentprosess, og avgjørende for utviklingsprogram der empowerment er målet.

5.1.8 Empowerment kontra ”development”

På samme måte som det i noen grad er sammenheng mellom reduksjon av fattigdom og empowerment, kan det være sammenheng mellom økonomisk vekst og utvikling (”development”). Holmarsdottir beskriver dette forholdet i en artikkel i Pedagogisk Tidsskrift, hvor hun skisserer to forståelser av begrepet ”development”. Den ene går hovedsakelig på økonomisk vekst. Her refererer hun til Arnt (1987). Den andre betydningen

av begrepet ”development” går utover det å redusere materiell fattigdom. Betydningen går mer i retning av det å utvikle menneskets potensialer gjennom utdanning, et bedre helsetilbud, forbedring av kvinners status etc. Holmarsdottir begrepssetter denne utvidede betydning av ”development” med ”The meeting of human needs, which enables the potential of human personality to be raised” (Thomas & Potter, 1992, sitert i Holmarsdottir, 2007). Her gir Holmarsdottir utvikling det samme innhold som jeg har valgt å gi til begrepet empowerment, og som jeg vil fokusere på i denne oppgaven.

Men på samme måte som med empowerment behøver ikke reduksjon av fattigdom, føre til utvikling, verken på individnivå, gruppenivå eller samfunnsnivå, selv om det her også er en viss sammenheng mellom økonomisk vekst og developmeent . Man har kommet til at må også fokusere på de menneskelige behov (Ilon, 1997, s. 414, sitert i Holmarsdottir, 2007).

Poverty blir også gjerne gjenstand for en todimensjonal inndeling som tilsvarer den todelingen en finner for empowerment og utvikling, der enten den økonomiske dimensjonen, der inntekt under et visst nivå, utgjør grensen for hva som defineres som fattigdom (World Bank, 1993, sitert i Holmarsdottir, 2007), eller det legges vekt på velferd dimensjonen, der parametre som helse og utdanning vektlegges (UNDP, 2006, sitert i Holmarsdottir, 2007).

5.1.9 Målestokker for empowerment

Her presenterer jeg kriterier på empowerment hos Allardt (1975) og Antonovsky (1991), samt kriterier fra de teoriene og definisjonene jeg har presentert tidligere i kapittelet. Jeg oppfatter Allardts (1975) kriterier for velferd og ”det gode liv”, til også å gjelde som målestokker for empowerment.

5.1.10 ”Det gode liv” i velferdssamfunnet, et kriterium for empowerment?

Den finske sosiologen Erik Allardt (1975) understreker at for å definere ”det gode livet” bør vi ta utgangspunkt i hva vi legger i ”det onde livet”. Han beskriver ”det onde livet” ved at mennesker lider når de ikke får tilfredsstilt sentrale behov. Det å sørge for at mennesker får tilfredsstilt de sentrale behov, kan beskrives som velferd. Velferd i de nordiske land

kjennetegnes ved at tre behov hos menneskene der blir ivaretatt: Å ha, å elske, å være. Med velferd i denne sammenhengen forstår jeg det samme som livskvalitet, som jeg igjen mener er sammenfallende med empowerment.

Inspirert av Maslow, vil jeg kalle de tre dimensjonene for den primære, den sosiale og selvrealiseringsdimensjonen. De to siste dimensjonene er imidlertid fokus for denne oppgaven.

Den primære dimensjon

Den første dimensjonen, *å ha*, favner gjerne det vi kaller levestandard eller oppfyllelse av materielle og fysiologiske behov. Vanlige indikatorer er slike som inntekt eller økonomiske ressurser, helse, boligforhold, utdanning, arbeid og fritid. Det er åpenbart at mennesker trenger et minimum av slike ressurser for å unngå ”det onde liv”, eller ganske enkelt for å overleve.

Allardt innvender imidlertid at man ikke kan sette en allmenngyldig standard for hva som skal til for å unngå ”det onde liv”. Likevel mener han at vi vil nok kunne enes om at det må være en grense for hvilken fattigdom vi vil akseptere i vårt samfunn i vår tid. Dertil må tilføyes at det kommer ikke bare an på hvordan man har det, men hvordan man tar det.

Den sosiale dimensjon

Dimensjonen, *å elske*, peker på en annen viktig forutsetning for vårt velbefinnende, nemlig solidaritet og felleskap. Jeg forstår dette som den sosiale dimensjonen i menneskenes liv.

Heri inngår kjærlighet, omsorg, vennskap, fortrolighet, kort sagt, alle nære relasjoner som vi vanskelig kan være foruten. Allardt viser til at manglende felleskap kan ha negative konsekvenser for vår psykiske helse.

Dimensjonen selvrealisering

Den siste av hans tre dimensjoner, *å være*, har sammenheng med muligheten for utvikle sine iboende evner, å inneha og å kunne leve ut en sosial identitet og et helhetlig selvilde. Dette inkluderer å kunne bli respektert som individ, å nyte anseelse, å ha mulighet til sosiale aktiviteter og muligheter til å påvirke og beslutte forhold som gjelder ens eget liv. Sammenfattet vil jeg kalle dette å realisere seg selv.

Det er ofte sammenheng mellom den sosiale dimensjonen og dimensjonen for selvrealisering. Sosiale relasjoner er gjerne viktig for muligheten til å realisere seg selv, og å leve ut en sosial identitet vil ofte utrykke tilhørighet til et sosialt felleskap. Allardt peker da også på at identitet og selvrespekt har et kollektivt element, at anerkjennelse av den gruppen vi tilhører er viktig for vårt velbefinnende. På samme måte som det kan være nær sammenheng mellom sosiale relasjoner og identitet, kan det være det mellom materiell levestandard og de to andre dimensjonene for livskvalitet.

5.1.11 Aaron Antonovsky

Medisinsosiolog Aaron Antonovsky (1991) peker også på viktigheten av å være subjekt i eget liv, for å oppnå best mulig livskvalitet. Livskvalitet oppfatter jeg i denne sammenheng i likhet med det gode liv, som et alternativt uttrykk for empowerment. Det å være subjekt i eget liv, sammen med opplevelser av sammenheng, tilknytning og mening ser ut til å være fundamentale vilkår for best mulig livskvalitet. Mestringsevne er for ham evne til å hankses med livets situasjoner på en konstruktiv måte. I begrepet meningsfylthet legger han det å kunne betrakte problemer og konflikter i en sammenheng som gir mening, og å kunne oppleve at man lever sitt liv innefor en større helhet. Han fokuserer på opplevelsen av å kunne styre og påvirke sitt eget liv, i motsetning til det å oppleve seg som et objekt for andre.

5.1.12 Sammenfatning av målestokker for empowerment

Jeg velger å kortfattet å summere opp målestokker for empowerment på den sosiale og den individuelle/intellektuelle, ved å la følgende karakteristika og egenskaper tre frem:

Tro på egen mestring. Individet opplever at det har kontroll over egen atferd og konsekvensene av denne atferden. Evnen til å respektere og akseptere seg selv. Selvaktualisering. Det Freire og Antonovsky kaller å være subjekt i eget liv. Handlingskompetanse. Verdighet. Identitet, det vil si å finne og kjenne seg selv. Opplevelse av sammenheng og mening. Tilhørighet, fellesskap og vennskap. Mulighet til å utvikle

iboende evner. Et helhetlig selvilde. Å kunne påvirke og beslutte forhold som gjelder ens eget liv.

5.1.13 Oppsummering empowerment

Jeg har ovenfor vist til forskjellige oppfatninger og forhold knyttet til begrepet empowerment. I denne oppgaven fokuserer jeg på den sosiale og intellektuelle/individuelle dimensjonen av empowerment. Begrepet har hatt en historisk utvikling fra det å gi eller overføre makt, til det å sette mennesker i stand til å utvikle makt selv. Den første forståelsen forutsetter at makten er konstant, mens den andre forståelsen ser på makt som noe som kan utvikles og deles med andre. Det er denne forståelsen Sears & Marshall (1990) er representanter for, på samme måte som Page og Czuba (1999). Sears & Marshall presiserer at individet ikke må utstyres med makt, men at makt blir skapt av individet selv, Empowerment blir på denne måten en dypt personlig prosess, og det er en prosess som har startet, en aldri vil ta slutt. Page & Cuba understreker også at empowerment er en sosial prosess, og de har samme syn som Sears & Marchall på det at empowerment blir til mens man er underveis. Jeg har også vist til Burra et al. for å illustrere viktigheten av at empowerment- prosjekter må implementeres både på individ-, gruppe- og samfunnsnivå hvis man skal kunne sikre suksess.

Empowerment innebærer å oppnå tro på seg selv, ha handlingskompetanse, autonomi, opplevelse av at man kan velge og bestemme over eget liv sitt, og har makt til å påvirke sine omgivelser. Menon beskriver dette som "a state of mind" (2001).

I denne oppgaven har jeg avgrenset empowerment til en prosess og resultatet av en påvirkningsprosess, der mobilisering og styrking av egne krefter er sentralt.

5.2 Coaching

"Det er et av de vakreste forhold her i dette liv at intet menneske kan virkelig hjelpe et annet uten å kunne hjelpe seg selv" Ralph Waldo Emerson (1803-1882).

Nedenfor har jeg presentert coaching ved å vise til ulike definisjoner, innhold, relasjonen, ferdigheter og egenskaper hos coach og coachingsvirkemidler. Dette er gjort for å gi en mulighet til senere å drøfte spørsmålet hvorvidt kjennetegn ved coaching kan identifiseres i prosessene som foregår i Monkeybiz.

Jeg redegjør for coaching-metoden i lys av to hovedteoretikere, Morten E. Berg og Susanne Gjerde, som jeg mener representerer sentrale syn på coaching. Deres synspunkter er på noen områder sammenfallende, mens de i andre henseende er ulike. Der jeg finner det naturlig lar jeg ytterligere andre teoretikere kommentere eller komme med bidrag.

5.2.1 Begrepsanalytisk tilnærming

Det finnes ikke noe dekkende ord på norsk for coach. Til sammen vil begrepene trener, samtalepartner, inspirator kunne indikere ordets mening. I følge Gjerde (2005) og Gåserud (2001) ble begrepet coaching først tatt i bruk på 1500-tallet. Begrepet kommer fra ordet ”coach” som betyr ”vogn”, og begrepet henviser til det at noen blir fraktet i vogn, eller i mer overført betydning bare fraktet. Når begrepet senere ble tatt i bruk av idretten, henspiller det på at en coach, en trener, er en person som ”frakter” eller fører en annen person fra en tilstand til en annen, fortrinnsvis fra et lavere til et høyere prestasjonsnivå. (Gjerde, 2005, Gåserud 2001). Med andre ord kan man si at coach er en metafor for en person som sørger for at det skjer en endring eller utvikling.

Begrepet er blitt tatt i bruk i mange sammenhenger, der personer skal stimuleres til utvikling, enten av ferdigheter eller til utfoldelse av indre kvaliteter. I følge Oxford English Dictionary Online, brukes, i tillegg til trener for idrettslige prestasjoner, også coach på spesielle områder der det gies instruksjon i utførelse av en jobb eller oppgave og også om en person som forbereder en kandidat for eksamen eller innvier ham i et spesielt emne.

Siden det heller ikke finnes noen adekvat oversettelse av begrepet, brukes det engelske ordet på norsk med engelsk uttale. I denne oppgaven vil det derfor konsekvent bli anvendt begrepene coaching, coach, og coachee om den som blir coachet.

5.2.2 Coachingens utvikling

Begrepet som opprinnelig ble primært brukt i idretten om trenerfunksjonen, ble på 1970 utvidet til å gjelde trening og ledelse på andre områder, utenfor sportsarenaen. Det var gjerne suksessrike idrettscoacher som solgte inn sitt konsept til næringslivet, og mente at tenkningen bak idrettscoaching hadde overføringsverdi til andre områder. En av de første som brukte ordet coach innenfor næringslivet, var Thomas J. Leonard. Han arbeidet som finansiell rådgiver i Seattle på 80-tallet. I 1992 startet han Coach University, hvor det ble undervist i coaching-metode og -teknikker. I løpet av 1990- tallet dukket det opp coaching skoler for å utdanne og sertifisere coacher. De første skolene startet i England og USA. En av disse ble startet i USA på begynnelsen av 90-tallet av Henry Kimsey–House og Laura Whitworth. Til sammen hadde de erfaring fra eklektisk psykologi, personlig utvikling, skuespillertrening, lederutvikling og voksenopplæring. Basert på egen coachingspraksis videreutviklet de en metodikk til bruk i den coachingmetoden som kalles Co-Active Coaching. Denne coaching metoden sammen med NLP- Coaching er i dag blant de mest kjente retningene i Norge. For øvrig har man i dag i Norge flere skoler som er lisensiert av The International Coach Federation til å godkjenne coachingutdannelsen. Den første coachingkonferansen i Europa fant sted i 1998, og Norges første coachingkonferanse fant sted på Lysebu i 2001. Fagfeltet er således meget ferskt. Kanskje derfor er coach ingen beskyttet tittel, slik at alle kan kalle seg coach, og det hersker en del uenighet om hva fagfeltet er og ikke er (Gjerde, 2003).

5.2.3 Ulike coachingdefinisjoner

Coaching vil jeg betrakte som en påvirknings- og formidlingsprosess fra en coach, der læring og utvikling er målet. En coach er en person som setter i gang og leder denne prosessen, og coachee er gjenstand for coachens oppmerksomhet.

Coaching kan defineres og forstås på mange ulike måter, noe Downey uttrykker som følger: *”i forbindelse med coaching er det ikke mye enighet om hva det virkelig er”* (sitert i Gjerde, 2005 s.13).

Som alt antydnet er de ulike coaching-definisjonene sprikende. Gjerde mener at teoretikerne utkrystalliser seg i to hovedkategorier: 1. Coaching er alt en leder/konsulent gjør for å frigjøre potensial. 2. Coaching er en bestemt måte å frigjøre potensial på.

I det følgende vil jeg gi noen eksempler for begge oppfatninger. Schein (1999, sitert i Gjerde, 2005, s.13) forsvarer coaching som et samlebegrep, og uttaler: *”der coachen hjelper personen med å forbedre et tennisslag ved å observere, diagnostisere, gi tilbakemelding, demonstrere og sette treningsrutiner og mål”*.

Blant teoretikerne som hevder at coaching er en metodikk, finner vi blant annet Downey (1999), Whitmore (1997), Gjerde (Gjerde, 2005) og Berg M. (2006).

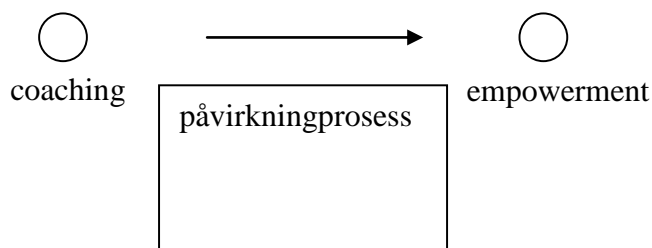
Berg (2006), gir følgende definisjon på coaching: ”Coaching innebærer å utfordre og støtte et individ eller et team til å utvikle sin tenke-, være- og læremåte, samt sine gode følelser for å nå viktige personlige mål og/eller organisasjonsmessige mål”, mens Whitmore, (1997) presenterer metoden slik: ”Coaching er å slippe løs en persons potensial for å maksimere dennes prestasjon. Det er å hjelpe ham å lære heller enn å lære ham.”

Gjerde uttaler: ”Coaching er en kommunikasjonsform som fremmer handling og læring - på personlig og faglig plan – gjennom bevisstgjøring, utfordring og motivasjon” (2005, s. 6). Frigjøring av potensial blir mulig ”ved å koble den enkelte opp mot sin iboende kunnskap, sine verdier, motivasjon og mål og å knytte dette til handling” (Gjerde, 2005, s. 49).

De coaching-forfattere som betrakter coaching som et samlebegrep for alle måter en kan frigjøre menneskers potensial på, inkluderer alle former for veiledning, supervisjon, konsultasjon og rådgivning. Gjerde viser i denne sammenheng til Hargrove (2000), Kinlaw (1997) og Schein (sitert i Gjerde, 2005 s.13).

Ut fra ovenstående definisjoner vil jeg sammenfatte coaching som en kommunikasjonsmetode som har til hensikt å utvikle enkeltindividet eller grupper av mennesker ved å frigjøre iboende potensial. Metoden skal stimulere kommunikasjons-, motiverings- eller påvirkningsprosesser rettet mot oppnåelse av konkrete fastsatte mål.

Jeg avgrenser coaching i denne oppgaven, til å være en metode for å stimulere en påvirkningsprosess, der kunnskaper, ferdigheter og holdninger utvikles eller bevisstgjøres.



5.2.4 Forskning på feltet

Det er forsket lite på effekten av coaching. Derfor er det vanskelig å påvise resultater av metoden. Det skyldes nok at fagfeltet er så nytt. Likevel er det en del forskningsprosjekter som er blitt igangsatt i den senere tid. Berg (2006, s. 25) viser til noen studier som har gitt interessante resultater. Dessuten gjennomfører flere av de store coaching-skolene forskningsprosjekter. Resultatene av disse er nesten alle positive. Sett ut i fra det perspektivet at denne forskningen stort sett er initiert av institusjoner for coaching-utdanning og formidling av coachingtjenester, kan man ikke se bort fra at deres positive syn på coaching og dets effekt, kan ha influert tolkningen av data og dermed resultatene av undersøkelsen. Av den grunn har jeg valgt å ikke vise til dem i denne avhandlingen.

5.2.5 Hva er coaching?

Gjerde (2003, s.13) poengterer at coaching grovt kan deles i to hovedretninger: coaching som metodikk eller alt man kan gjøre for å stimulere prestasjon, læring, utvikling, handling, selvrealisering og potensial. Man kan coache ved å trene opp andres tekniske ferdigheter og prestasjoner, eller coache ved at andre utvikler sine kunnskaper, holdninger og ferdigheter. Man må imidlertid tilpasse metodikk og tankegang for alle disse tre forhold.

Det er dessuten viktig å merke seg at det er store forskjeller mellom idrett, arbeidsliv og organisasjoner når det gjelder coaching. Man støter på langt mer komplekse situasjoner og problemer i organisasjoner enn i idretten, som også krever andre løsninger og innfallsvinkler. Som coach i idretten har man også autoritet i kraft av at man har større

kompetanse på feltet enn den som blir coachet. I arbeidslivet derimot ser man at coaching utført fra ledelsen fungerer først når medarbeideren lar seg coache. Det er altså i større grad basert på et frivillighetsprinsipp, og en kontrakt mellom partene.

I følge Berg (2006) er coaching eklektisk, det vil si at det bygger på mange inspirasjonskilder: eksistensialisme, kognitiv teori, humanisme, psykodynamisk teori, behaviorisme og systemteori.

Hensikten med coaching er personlig og faglig utvikling ved å frigjøre potensial hos utøver (Gjerde, 2005). Coaching kan bidra til at utøver får øynene opp for flere, nye muligheter. Utøver bevisstgjøres på sin egen kunnskap, forståelse og sine grunnleggende verdier, noe som kan hjelpe utøver til å oppleve et mer meningsfylt liv. Eventuelle hindringer som ligger i veien, kan omgås eller minimeres. Bevissthet om egne verdier gir noe å styre etter og gjør det lettere å prioritere. Utøver blir på denne måten i stand til å prestere bedre. Når en er tro mot sine verdier, opplever en velvære og nærmer seg det gode liv (Gjerde, 2005).

Tankesettet innen coaching er optimistisk og løsningsfokusert, og man ser på mennesket som "kreativt, helt og skapende" (Gjerde, 2005). Man fokuserer på nåtid og fremtid, og ønsker ikke å "grave i fortiden". Bevissthet om egen atferd kan øke ens handlingsberedskap og evne til å ta ansvar for eget liv.

Ragnvald Kvalsund (2006) tar høyde for å skille ut coaching som et eget fagområde. Han beskriver coaching som "*Metode, prosess og relasjon.*". Hans bok om coaching "*er skrevet for alle dem som ønsker å gjøre noe mer ut av livet, ut av seg selv, og på en eller annen måte vokse og utvikle seg i retning av å utvide sitt repertoire*". Samtidig presiserer han at målet og hensikten med boken er "*å bidra til å stimulere og motivere til å prestere mer og å ta ut det ekstraordinære.*" og "*å lære seg hvordan en kan stimulere gode læringsprosesser*" (2005, s.6-7). Han går videre ved å si at "*kjernen i coaching er å tilrettelegge for vekst og utvikling*", og at i hans pedagogiske perspektiv, blir coaching "*forstått som en tilretteleggingsoppgave for vekst og utvikling*". De fleste bøker om coaching er skrevet av utviklingskonsulenter fra det private næringsliv, ofte med økonomi som faglig ståsted. Kvalsund skiller seg ut ved å være pedagog på doktorgradsnivå. Likevel, mener jeg at han skiller seg påfallende lite ut når det gjelder å være utydelig om hva coaching egentlig er. Essensen i hans forklaring av coachingvirksomhet blir å tilrettelegge for og å stimulere til

læring og vekst, ved å ta i bruk iboende ressurser. Ved å presisere at coaching er å stimulere til og tilrettelegge for utvikling, mener jeg han sier at coaching er det meste innen det pedagogiske felt. All pedagogisk virksomhet har jo utvikling og vekst som mål.

Kvalsund (2006) vektlegger følelsenes betydning i prosessen. Der er han på linje med Gjerde (2005) og de fleste andre som utreder coaching. Han presiserer viktigheten av coachingrelasjonen. Dette er jo også både i tråd med andre coachingteoretikere og et viktig pedagogisk prinsipp; men utover det finner jeg hans presentasjon av coaching lite sensasjonell. Jeg mener også hans utspill om coaching som eget fagområde, ”punkterer” og reduseres til en ”tilretteleggings”-metode, for å stimulere til utvikling, på linje med mange andre coachingforfattere.

5.2.6 Målgruppe for coaching

Coaching har inntil nylig først og fremst vært brukt i forhold til ledelse og i organisasjoner. Flere forfattere, blant andre Schussel (2000, sitert i Gjerde, 2005) og Gjerde (2005) mener at coaching også er noe man kan dra nytte av personlig som enkeltmennesker. Tendensen er også at coaching benyttes i stadig flere sammenhenger, der utvikling, selvrealisering, kommunikasjon, formidling, læring, undervisning etc. er i fokus. Det har stadig kommet til flere varianter av aktivitetsformen, fra ledelsescoaching via sportscoaching til livscoaching og sogar til kjærlighetscoaching. Målgruppen kan dermed være individ, team, gruppe, eller en kan coache seg selv (Stelter, 2004).

5.2.7 Hvem er coachen?

Coachen i en organisasjon kan være en leder, en ekstern innleid coach eller en medarbeider. Ledere kan f.eks. trenes i coaching, for så å implementere dette videre i bedriften. Man kan også benytte seg av en ekstern coach som kommer inn og tar tak i de ulike problemene som trengs løses. Medarbeidere på forskjellige nivåer kan også trenes i coaching. (Schussel, sitert i Gjerde, 2005). I individuell coaching kan også coachen være en profesjonell eller det kan være en bekjent som er villig til å samtale ved å bruke coachingteknikker (Gjerde,2005).

En coach inntar en eklektisk holdning. Det vil si at han benytter elementer fra ulike tradisjoner og teoretiske referanserammer. Virkemidlene er samtale, først og fremst å stille spørsmål, oppfordre til handling, og gi tilbakemelding (Berg, 2006). Negative og selvkritiske tanker kan hindre coachee å nå sine mål. Motstanden i eget hode kan være sterkere enn utfordringene i omgivelsene. Coachen kan hjelpe individet til å oppdage irrasjonelle barrierer som hindrer ham i å handle i følge sine innerste ønsker. Individet kan dessuten få styrket sin selvfølelse og selvtillit, og bli i stand til i større grad å ta ansvar for sin egen tenkning og handling. Essensen i coaching er å stimulere individet til refleksjon over egen tenkning og til å kunne kontrollere de mest destruktive tankene (Berg, 2002). Ubevisste motforestillinger hentes opp i dagen og undersøkes om de med reell grunn burde hemme ens utfoldelse, læring og utvikling.

Det er som metode jeg vil se nærmere på coaching i denne oppgaven. Med metode forstår jeg metodikken, teknikker og egenskaper ved relasjonen.

5.2.8 Coaching som metode

”å hjelpe individet, gjennom spørsmål, alternative løsninger og tilbakemelding, til å utvikle sitt talent og realisere sine mål, samt utvikle sin selvtillit, slik at det kan leve et godt liv”
(Berg. M., 2006)

En coach stimulerer coachee til å frigjøre iboende potensial ved å ved å koble coachee opp med sine iboende kunnskaper, sine verdier, motivasjon og mål, og å knytte dette til handling. Coachen hjelper gjennom spørsmålsstilling coachee med å gjøre prosessen med å få innsikt i eget liv, lettere. Hver og en av oss har egentlig svarene i oss, men det gjelder å våge å kjenne på dem og å se for seg konsekvensene av alternative valg. Coachen holder coachee ansvarlig for overfor de mål som settes, og krever at målene og ny innsikt følges opp med handling (Gjerde, 2005).

Spørsmålene søker å fremme bevissthet om nå-situasjon, om hva som er ønsket situasjon og om hvordan komme dit. Herunder kan vi finne de affektive spørsmål som vil rette fokus mot reaksjoner, motivasjon, engasjement og holdninger, og som vil kunne være et sentralt

utgangspunkt for å stimulere fokuspersons refleksjon. Videre kan utøver gis praktiske oppgaver å løse til neste gang de sees.

Som metode kjennetegnes coaching ved mange ferdigheter og teknikker. Dessuten betinger selve coachingrelasjonen, som jeg definerer til å være en del av metoden, en del kvaliteter som er vesentlige for at coaching skal ha effekt.

5.2.9 Coachingrelasjonen

For å skape et optimalt miljø for coaching, må coachingrelasjonen være både trygg og utfordrende. (Gjerde, 2005). Det er både coachens og coachees oppgave er å bygge opp en atmosfære som er gunstig for å utvikle et godt partnerskap (Berg, M, 2006). Coachee har hovedrollen, og coachen skal stille spørsmål, slik at coachee gjennom refleksjon beveger seg mot målene, som coachee har satt under veiledning av coachen. Begge er ansvarlig for at det utvikles en god dialog, tillit, åpenhet og trygghet og gjensidig respekt. Coach skal i tillegg vise ydmykhet, varme og empati (Berg, 2006). Gjerde (2005) tilføyer også at forholdet bør være medmenneskelig og nært, og at coachen må være anerkjennende og bevare konfidensialitet.

For at coaching skal kunne fungere etter sin tiltenkte funksjon, er tillitsforholdet mellom coach og fokusperson vesentlig. Tillit er også en forutsetning for coaching. Slik blant andre Gjerde (2005) påpeker, opparbeides tilliten gjennom kommunikasjon. Kommunikasjon som er klar og tydelig, der coach både viser innlevelse og ydmykhet, danner grunnlag for tillit. Når tillitsforholdet er etablert og opprettholdes gjennom kommunikasjon, vil coachee kunne åpne seg og fortelle om positive og negative følelser knyttet til sin arbeids- eller livssituasjon.

Vygotskis (1996) teori om den ”signifikante andre”, som kan påvirke og fremskynde utviklingen av ens potensial, og teorien om den ”proksimale utviklingssone” er viktige prinsipp i coaching. Betydningen av ”den andre” som både gir støtte, oppmuntring og speiling av ens tanker og perspektiver, er vesentlig. Oppmerksomhet, støtte og utfordring fra den andre vil kunne bidra til et rikt miljø for fremvekst av individets potensial. En god kommunikasjon mellom partene i coachingen er avgjørende for effekt. Coach må ha en

overbevisende tro på at coachee har evne til å gjøre noe med sin aktuelle utfordring, en tro som igjen vil ha en positiv virkning på coachee.

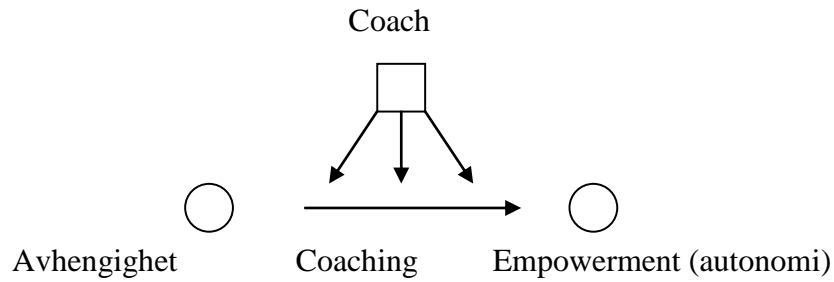
Her kommer imidlertid det etiske aspektet ved coaching inn i bildet, rundt hvilke signaler som sendes tilbake til fokuspersone fra ”den andre”. Dersom denne troen ikke er helhjertlig, vil det være fare for vil det kunne sendes negative signaler tilbake til coachee, med negativ påvirkning på selvbildet. Dette vil jeg hevde er et tankekors ved coaching- relasjonen.

Dialogen er slik jeg ser det, også et grunnleggende prinsipp i coaching. Implisitt i dialogen ligger respekt for folks egne muligheter og evner til innflytelse og myndighet i egne liv. Det innebærer ydmykhet og empati for andres livsverden. Kirkegård (1813-1855) talte varmt for dialogen mellom hjelpere og dem som trenger hjelp. Han hevder tungt at for å hjelpe en annen, må du møte ham der han er. Dette medfører at en coach må ha evnen til innlevelse.

Coachingrelasjonen kan noen ganger formaliseres gjennom en kontrakt, men den kan også være uformell, for eksempel et møte med en venn eller kollega, der man gjør bruk av coaching virkemidler, uten å eksplisitt kalle det coaching, men effekten kan likevel være god.

(Gjerde, 2005)

For at læring skal skje, er det viktig at coachee kan identifisere seg med coach, som på mange måter blir en rollemodell. Coach må være seg bevisst effekten han kan ha som rollemodell. En coach kan også fremme ønsket atferd ved observasjonslæring ved å vise til og finne gode rollemodeller for coachee utenfor coachingrelasjonen, og be coachee om å reflektere over hva i disse situasjoner som var årsak til den gode læring.



5.2.10 Ferdigheter hos en coach

Gjerde (2005) lister opp noen ferdigheter og virkemidler som er vitale for en coach:

Aktiv lytting, nysgjerrighet, handlings- og læringsfokus, intuisjon. I det følgende gjøres disse nærmere rede for.

Aktiv lytting

Gjerde (2005) forklarer utførlig hva det betyr å lytte aktivt, ved å skille mellom høring og lytting. Høring kan man begrense til en slags fysisk respons mener hun. Det er ikke noe som innebærer aktiv deltagelse eller tolkning. Høre kan man gjøre uten at man egentlig forstår hva som blir sagt, eller at man ikke får med seg innholdet. Å lytte derimot er en mer aktiv prosess og bevisst deltagelse. Lytting krever konsentrasjon og energi, og er en ferdighet som må utvikles – selv om kanskje noen har den mer naturlig enn andre.

Gjerde mener også at slik aktiv lytting er en måte å anerkjenne mennesker på, fordi idet vi engasjerer oss i å lytte bekrefter vi den andres eksistens. Ved å lytte aktivt kan man skape tillit, gode relasjoner, og få den andre til å føle seg verdsatt. Ved aktiv lytting vil personen som forteller få en oppfattelse av å bli hørt, og mulighet til å gå dypere inn i sine refleksjoner. Aktiv lytting krever en evne og vilje til å forstå og sette seg inn i en annen persons tankeverden, det vil si vilje og evne til empati.

Nysgjerrighet

I forbindelse med aktiv lytting trekker Gjerde (2005) frem nysgjerrighet som et viktig element i coaching. En definisjon på nysgjerrighet lyder slik: *Ha glede av å være i en*

tilstand ikke å vite, og å bli der lenge nok til å gjøre oppdagelser på et høyere nivå (fra NLPcenteret.no, 2007) Det å være nysgjerrig kan føre med seg oppdagelser. Det kan føre til at vi ikke tar ting for gitt. Vi er gjerne åpne for det uventede, og vi tar heller ikke ting for gitt. Nysgjerrighet kan bidra til at vi er mer lekne, ”ufornuftige” og ønsker utfordrende forhold. Altså kan det bidra til å senke våre grenser, og kanskje bli mer kreative. Gjerde oppfordrer til å være nysgjerrig ”som et barn”. Hun sier: ”*jo mindre forstand hos coachen, jo mer plass blir det til utøver og hans forstand*” (Gjerde 2003, s.118). Man kan godt tillate seg ved å være nysgjerrig å stille spørsmål man kanskje andre vil oppfatte som ”dumme”, eller stille noen spørsmål for mye. Som virkemidler for aktiv lytting og nysgjerrighet trekker både Schussel, Gjerde og Gåserud frem *effektfulle spørsmål* – som jeg kommer inn på nedenfor.

Handlings- og læringsfokus

Tanken her er at en coach med lærings- og handlingsfokus vil motivere og oppfordre coachee til handling. Denne handlingen vil gi erfaring, som igjen gir grunnlag for refleksjon over erfaring. Tolkning og organisering av denne erfaring vil kunne omdannes til læring (Gjerde, 2005). Denne erfaringslæring vil igjen påvirke våre tanker om oss selv og våre evner, som igjen vil være med på å styre hvilke utfordringer vi går løs på og hvordan vi takler dem (Bandura, 1997). Teori om ”subjektiv mestringsevne” blir relevant. Den subjektive opplevelsen en person har av sin egen evne til å mestre en situasjon påvirker prestasjon og læring. Troen på at man vil mestre det som skjer i livet, er også med på å gjøre det mulig (Gjerde, 2005).

Intuisjon

Begrepet intuisjon kan fritt oversettes med umiddelbar oppfatning eller erkjennelse av en saks natur, sannhet eller verdi. De fleste vil hevde at intuisjon skjer på et plan utenfor refleksjonen. Følelsene våre opptrer som intuitive signaler. Disse signalene slår automatisk alarm hvis en handling kan innebære en potensiell fare. Intuisjon kalles gjerne også magefølelse. Gjerde (2005) hevder at nøkkelen til gode beslutninger ligger i å lytte til disse signalene. En coach og coachee har mye å hente på å være seg bevisst sin magefølelse. I det vi kjenner etter hva våre følelser og intuisjon vil si oss, får vi tilgang til opplysninger som vårt rasjonelle sinn enda ikke har registrert. Noen ganger kan intuisjonen være en forutsetning for å være fornuftig, og den er en viktig coaching-ferdighet.

5.2.11 Coaching-virkemidler

Gjerde (2005) presenterer også en del virkemidler som benyttes i coaching. Disse presenteres nedenfor. Disse har jeg fremhevet for å gi en mulighet til senere å drøfte spørsmålet om hvorvidt jeg gjenkjenner dem i Monkeybiz og hvorvidt coaching er en mulig beskrivelse på det som foregår i Monkeybiz.

Effektfulle spørsmål

Et virkemiddel man stadig møter når det gjelder coaching, er begrepet effektfulle spørsmål. Slike spørsmål har til hensikt å fremme handling og læring, De er ikke stilt for at coachen skal hente ut informasjon, men for å sette i gang tankevirksomhet hos coachee. Effektfulle spørsmål provoserer fram en innsikt, klarhet, handling eller forpliktelse hos coachee (Gjerde, 2005). Eksempel på slike spørsmål kan være. ”Hva vil du?” ”Hva hindrer deg?” ”Hva blir neste skritt?” Ved å stimulere til at coachee finner svarene selv, kan dette hjelpe på både egen følelse av ansvar, forpliktelse og motivasjon. Det kan gi det kan gi utøveren en følelse av selv å ”eie” svarene. Ved slik riktig bruk av effektfulle spørsmål kan det hjelpe utøveren til egen egenrefleksjon, som igjen kan inspirere til nyskaping og kreativitet (Gjerde, 2005).

Visualisering

Visualisering brukes gjerne for at coachee skal kunne forestille seg et bilde av ønsket fremtid. Dette skal virke motiverende for handling.

Anerkjennelse, ansvarliggjøring, empati, kreativitet, og oppmuntring er ytterligere virkemidler som Gjerde (2005) presenterer. Disse er vel kjente for de fleste og det vil således være unødvendig å gå nærmere inn på dem i denne sammenheng.

5.2.12 Kritiske innvendinger til coaching

Coaching blir ofte ”beskyldt” for å ikke være noe nytt verktøy, men bare en miks av allerede eksisterende metoder for empowerment av individet, men med et nytt navn, (”keiserens nye klær”). Virkemidler som taes i bruk er heller ikke særlig ulike. For eksempel er effektiv kommunikasjon, selvransakelse, søken etter mening, ansvarliggjøring og læring sentrale ingredienser i flere andre metoder som f.eks. i veiledning. Coaching er

derimot nytt i forhold til hvordan disse ideene er satt sammen, og hvilke rammer som er satt rundt coachingen. Gjerde (2005) beskriver hvordan man kan spore røttene i coaching tilbake til psykologi og filosofi. Coachingen deler mange av de samme grunnleggende tankesettene med disse to teoretiske fagområdene. Hun sammenligner f.eks. Sokrates sin samtaleteknikk med de kommunikasjonsverktøy som blir benyttet i coaching – det å stille åpne spørsmål. I coaching er det imidlertid mer fokus på coachee og hans utvikling enn problemløsning.

Innen pedagogikken blir gjerne coaching karakterisert som et kommunikasjons- verktøy. (Eli Holst, 2005, s.2, Monika Lillebø 2006, s.139, Kristin Holm Olsen, 2002, s. 44) Dette er i tråd med Gjerde (2005). Siden coaching er et kommunikasjonsverktøy som blir benyttet i menneskelige relasjoner, mener jeg er det viktig at en coach innehar kompetanse om kommunikasjon og om hvordan menneskene lærer og utvikler seg. Siden coach ikke er en beskyttet tittel, og i praksis hvem som helst kan drive med coaching, vil det ikke være til å unngå at noen coacher mangler en grunnleggende forståelse for menneskets pedagogisk – psykologiske sider og kommunikasjonsteori generelt. Dette betrakter jeg som en svakhet ved profesjonen.

Kommunikasjonshandlinger som er en vesentlig del av coaching, kan påvirke relasjonen symmetrisk eller komplementært, positivt eller negativt som følge av bruk av denne typen virkemidler. Det er etter min mening kritikkverdig at det i coachinglitteraturen ikke legges særlig vekt på coachens kommunikasjonsteoretiske kunnskap. I mer intrikate situasjoner blir nemlig kommunikativ kompetanse essensielt i forhold til å analysere og forstå kommunikasjonshandlinger. Da kreves det innsikt i både nonverbalt talespråk, verbalt språk, kontekst og metakommunikasjon. Når forfatterne av coachinglitteraturen integrerer så lite kommunikasjonsteori og teori om menneskets generelle tenke- og væremåte, kan coaching stå i fare for å bli en ”overfladisk” ferdighet uten innsikt i hvorfor man gjør det man gjør.

”Gjerde, (2005) understreker: ”Coaching er derimot ikke en måte å reparere dysfunksjonelle medarbeidere eller mennesker på, men en måte å hente ut det beste i folk”. Nettopp derfor mener jeg det er det en fare når coachen ikke har pedagogisk psykologisk grunnforståelse, slik at de kanskje ikke evner å skille det dysfunksjonelle fra det normale. Coach vil kanskje unnlate å sende pasienten videre til en spesialist fordi de ikke har forutsetninger for å gjenkjenne det dysfunksjonelle.

Det individualistiske er i fokus i coaching, mens den sosiale blir tonet noe ned. Eksistensialismen med sin grunnidé om at et hvert menneske former sin egen skjebne og er ansvarlig for eget liv, er bakteppe i coaching. I tillegg regnes Sokrates og hans livsfilosofi som en vesentlig inspirasjonskilde til coaching. For ham var det viktig at menneskene ressonerte selv for å finne svarene på forhold ved livet. Således kan man noe populistisk si at Sokrates var den første coach. Jeg opplever at coaching- teori vektlegger i liten grad menneskets sosiale tilhørighet. Jeg mener det kan bli noe overflatisk å ”isolere” mennesket fra sin sosiale kontekst, og se bort fra den store betydning miljøet vil ha på hvilke valg en gjør og hvordan en gjør sine valg i livet.

Coaching har fokus på løsninger og muligheter fremfor problemer (Gjerde, 2005). Dette vil i korte trekk si å finne en løsning på problemet der og da, i stedet for å gå i dybden for å finne ut hvorfor problemet oppstod, og lære av det – noe som krever en litt tyngre teoretisk forståelse av analysering av problemer. Jeg mener at uten å skjønne hvorfor problemet oppstod, blir det lett en overfladisk tilnærming til løsningen. En slik løsningsorientert handlingsmåte, kan gjerne få preg av enkeltkretslæring, og dermed stå i fare for at ervervet innsikt blir grunn og kortvarig (Argyris & Schön, 1996).

Coaching gjør et poeng av å være fremtidsrettet og å ikke gå bakover for å finne årsak til problemene. Jeg vil likevel påpeke at selv om coaching er fremtidsrelatert, bør dette ikke være i motstrid med det å gå tilbake og finne ut hvorfor et problem oppstod. Jeg skulle gjerne sett at begge forhold ble ivaretatt. Jeg mener man må forstå hvorfor man gjøre noe som er uhensiktsmessig og ugunstig for en selv og andre for å være motivert til endre atferd. Imidlertid krever en slik forståelse en tyngre teoretisk innsikt og evne til å analysere problemene. Det faktum at mange coacher ikke besitter en slik teoretisk kompetanse, kan det være årsak til at coaching etter min mening er noe lettvinnt her.

Rønning (2005) har rettet sterk kritikk mot coaching og mener at det er et begrep som vil forsvinne om kort tid. Selve metoden blir kritisert for (Rønning, 2005) at maktforholdet mellom coach og coachee er i ubalanse. Spesielt er dette ugunstig der en leder er coach for sine ansatte. Rønning mener at i stedet for å stimulere den ansatte til økt innsats, gjennom bedre mestring og forpliktelse, kan det lede til redusert effektivitet, avmakt og sviktende

tilhørighet til bedriften. Uansett ligger det mye ansvar hos coach, slik jeg ser det, for hvilke signaler som sendes tilbake til coachee. Coachens oppriktige tro på coachees evne til å takle sin utfordring vil være essensiell for coachees tro på egen mestring.

5.2.13 Hvilke kvaliteter ved coaching metoden er fremtredende - målestokker for coaching virksomhet

Målestokker for coaching metoden, mer spesifikt når det gjelder coaching–relasjonen og ferdigheter og teknikker, blir presentert i 6.2.2. Disse vil senere bli relatert til forhold og prosesser i Monkeybiz–prosjektet for å finne eventuelle fellesnevner.

5.2.14 Oppsummering coaching

I et historisk perspektiv er coaching et forholdsvis nytt fenomen i Norge. Det startet opp i USAs næringsliv allerede i 1960- årene, og har utviklet seg fra å forsøke å behandle ledere som fungerer dårlig, til å være et tilbud både til ledere, medarbeidere og privatpersoner som ønsker å utvikle sitt potensial. Fenomenet kommer opprinnelig fra idretten, og de positive resultatene har inspirert næringslivet i å ta metoden og mentaliteten bak coaching i bruk. Det handler om å fokusere på ens sterke sider og utvikle disse. Man kan vektlegge enkeltindividet eller teamet som fokus for coaching.

Coaching er pådriver for læring og utvikling ved å bygge opp under læring gjennom refleksjon over handling. Refleksjon gjennom coachingen vil kunne gjøre coachee mer bevisst sine valg. Grensesetting, det å kunne si nei og prioritere annerledes, kan være en viktig dimensjon.

Målet for coachingen defineres av coachee. Han definerer hvorvidt målet er bevissthetsøkning eller reelle endringer i handling. Videre er det coachee som er ekspert på sin aktuelle utfordring. Det er da viktig at coach søker å lytte til og å forstå coachees oppfatning av sin situasjon eller sitt problem. Idealet er å kunne løfte coachees refleksjon og bevissthet, og dermed forbedre praksis. Metoden er for en vesentlig del effektfulle spørsmål og aktiv lytting. Innen coaching ses relasjonen mellom coach og coachee som det essensielle, og det kreves innlevelse fra begge parter. Følelsesaspektet er sentralt. Coaching åpner for å viske ut skillet mellom det rasjonelle og det emosjonelle, og hevder at disse to

områdene påvirker hverandre gjensidig. Det forutsettes et humanistisk menneskesyn og troen på et menneskelig potensial.

Coaching er blitt møtt med kritiske innvendinger. Er coaching gammelt innhold i ny forpakning? Siden coaching er en samtaleteknikk, mener jeg det er viktig å ha kommunikasjonsteoretisk kunnskap rundt bruk av coachingverktøy, noe jeg mener coachinglitteraturen så og si utelater helt.

Jeg har i denne oppgaven definert coaching til å være en metode for å stimulere en påvirkningsprosess, der kunnskaper, ferdigheter og holdninger utvikles eller bevisstgjøres, mot empowerment.

Om de prosessene som forgikk i MB har fellestrekk med coaching- metoden er et interessant spørsmål i denne sammenhengen. Kan coaching her ses som et bidrag til fremtidstro, og et forsøk på å fremme individets selvinnsikt, selvilde og tro på egen mestring mot empowerment.

Kapittel 6. Metode

I dette kapittelet gjør jeg innledningsvis rede for teori om forskningsmetoder som jeg har anvendt i oppgaven. Denne kunnskapen danner bakgrunn for hvorfor og hvordan jeg har valgt ut, brukt og forholdt meg til ulike metoder og retningslinjer. Jeg vil antyde hvilke alternative valg jeg kunne ha tatt. Jeg vil bestrebe meg å beskrive akkurat hva jeg gjorde, slik at andre kan gjenta forskningen og få tilnærmet samme resultat. Der jeg finner det naturlig, vil jeg kommentere teorien i et kritisk perspektiv. Den overordnede begrunnelse for å benytte og kombinere ulike innfallsvinkler og metoder i oppgaven har vært å best mulig kunne svare på hovedproblemstillingen:

Hvordan er relasjonen mellom coaching og empowerment i prosjektet Monkeybiz?

Knyttet til utvalg og bruk av metoder, informanter etc. finnes det forskningsetiske retningslinjer. (De forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi, 2006), De poengterer at innen samfunnsvitenskap, er menneskelig atferd forskningstema. Dermed vil ”innlevelse og fortolkning” bli en ”nødvendig del av forskningsprosessen”. Likevel vil det alltid knytte seg en viss usikkerhet til menneskelig handling, og for å begrense usikkerheten stilles det strenge krav til det metodiske og etiske.

I samfunnsvitenskapene er det dessuten vanskelig å unngå at forskerens egne verdier trekkes inn. Verdier, både implisitte og eksplisitte, vil påvirke problemstilling, metode, kildevalg, datainnsamlingsprosessen og tolkningen. Dette har jeg bestrebet meg på å være bevisst i hele prosessen. Pålitelighet, aktsomhet og respekt for menneskeverdet har vært tungtveiende.

I et forskningsetisk perspektiv blir metoden således en viktig del av en empirisk undersøkelse. Metode er synonymt med fremgangsmåte eller oppskrift, og i forskning henspeiler det på måter å forske på, d.v.s. samle inn, bearbeide, analysere og tolke data. Det snakkes derfor om metoder for alle faser av forskningsprosessen, det være seg intervjumetoder, observasjonsmetoder, datainnsamlingsmetoder osv. Det opereres gjerne med to hovedkategorier når det gjelder empirisk forskningsmetode: kvantitativ og kvalitativ.

Disse to tilnærmingene bygger på forskningstradisjoner; stammen i begrepene viser til hovedforskjellen. Begrepet kvantitativ er adjektivet for og er utledet av det latinske ordet ”quantite”, som betyr mengde eller bredde, mens kvalitativ er tilsvarende adjektiv for det latinske begrepet ”qualite” som betyr kvalitet, og refererer i forskning til det å gå i dybden fremfor i bredden. Noe av forskjellen mellom de to forskningsmetodene kan også forklares ved begrepene *forklare* og *forstå*, en todeling som kan spores til hermeneutikken. Kvantitative metoder er forskningsmetoder som befatter seg med det som er målbart (kvantiserbart), mens de kvalitative konsentrerer seg om få forekomster og går heller i dybden.

Ulike retninger innenfor fagfeltene i samfunnsvitenskap favoriserer den ene til fordel for den andre. Tilhengere av kvantitative metoder har hevdet at bare ved å bruke slike metoder kan samfunnsvitenskapelige fag bli vitenskapelige. Tilhengere av kvalitative metoder

hevder på den annen side at de kvantitative metodene har en tendens til å tilsløre virkeligheten av de sosiale fenomener man studerer. Moderne forskere har skjönt at metodene kan utdype og utfylle hverandre, og i dag ser man en tendens til eklektisk tilnærming, hvor det er blitt mer vanlig å kombinere de to metodene.

6.1 Kvalitative forskningsmetoder

Målet med kvalitative metoder er å komme nært innpå de informantene som representerer den målgruppen vi er interessert i å vite noe om (Askheim, 2000). Dermed er det like viktig å beskrive hvordan de opplever virkeligheten rundt seg som å beskrive hva de gjør: *"Die Natur erklären wir, aber das Seelenleben verstehen wir."* (Wilhelm Dilthey 1853-1911). Ved kvalitativ metode går man i dybden av et avgrenset felt. Metoden har røtter tilbake til Wilhelm Dilthey. Hans filosofisk antropologiske metode hadde som innfallsvinkel å forstå menneskelivet. Han mente at all erkjennelse hadde sitt utgangspunkt i erfaringer, og hans erfaringsbegrep var videre enn empiristenes. Han polariserte mellom det å *forstå* (ha nærhet til) og det å *forklare*, (ha avstand til). Derav kommer uttrykket som er sitert ovenfor.

David Silvermann (2006) fremhever at selv om forskningsprosessen gjerne har en kronologisk orden, er det likevel viktig å få fram at kvalitativ forskning sjelden følger en rett linje fra hypotesen til konklusjon. Man må gjerne gå frem og tilbake, etter hvert som man revurderer fokus når nye ideer og muligheter dukker opp. Den kvalitative metodens fleksibilitet blir også fremhevet av Repstad (1998, s.15) både når det gjelder rekkefølgen spørsmål blir stilt i, muligheter for å skifte stimuli underveis for å få frem svar på like spørsmål og muligheten for å komponere tilleggsspørsmål underveis.

Ulemper ved kvalitative metoder er at man kan ikke trekke bastante slutninger pga. urepresentativt utvalg. Intervjuobjekter får ikke anonymitet og svarer kanskje ikke ærlig, enten på grunn av ledende spørsmål eller at intervjuobjektet kommer med det han/hun anser som strategisk riktige svar. Det er ofte svært tid- og ressurskrevende. I et godt og grundig kvalitativt opplegg må en regne med at forsker bruker ett til to år på å innsamle data og analysere dem.

Målet for denne avhandlingen er å studere relasjonen mellom coaching og empowermentprosessen hos en gruppe kvinner i en gitt kulturell kontekst. Dermed har jeg

funnet det naturlig å velge en kvalitativ tilnærming til forskningsprosessen. Begrunnelsen er at kvalitativ forskning er best egnet til å få kunnskap om og forståelse for komplekse sammenhenger, som prosessen mot empowerment jo er. Coaching er dessuten en aktivitet som er helhetlig orientert, og påvirkning skjer på mange plan og engasjerer hele mennesket. I tillegg skal jeg konsentrere meg om en gruppe mennesker.

6.2 Feltarbeid

Feltarbeid i sin mest karakteristiske form er en forskningssituasjon, hvor ”feltforskeren åpent eller skjult deltar i folks dagligliv over en lengre periode” (Hammersley og Atkinson, 1998). Feltarbeid er en kvalitativ måte å tilnærme seg forskningen på, der man samler inn data ved deltagelse og tilstedeværelse i det felt der data opprinnelig finnes. Når man er i feltet, er observasjon og intervju er de mest vanlige måter å innhente rådata på.

Jeg hadde blitt så fascinert av de ulike private prosjektene som foregikk blant de fargede og fattige i Sør-Afrika, der alle hadde empowerment som mål, at jeg ønsket ved selvsyn og å oppdage hvordan det foregikk, og da var feltarbeid et naturlig valg

En annen grunn til at jeg valgte feltarbeid, er at det er en tilnærmingssmåte som gir en mest mulig holistisk innfallsvinkel til data fra et bestemt saksområde, og kan således bidra til økt forståelse av komplekse sammenhenger. Jeg mente at min undersøkelse av Monkeybiz ville kreve tilnærming fra flere perspektiver. Jeg definerer feltet til å være landsbyen hvor prosjektet utfoldet seg, samt de stedene hvor ledere og samarbeidspartnere holdt til.

Jeg startet undersøkelser på Monkeybiz’ hovedkontor i Cape Town, hvor jeg hadde intervju med lederen. Deretter fortsatte jeg med feltarbeid i den aktuelle townshipen, Khayelitsha i Cape Town. Her foretok jeg intervjuer med kvinner knyttet til prosjektet, samt aktuelle nøkkelpersoner. Kvinnene ble intervjuet i arbeidsstuene, og de øvrige - politikere på lokalt plan og ledende personer i utdanningsinstitusjoner - på sine respektive kontorer.

Det kan være imidlertid være vanskelig å skille mellom feltforskning og andre former for kvalitativ forskning, og dermed blir det vanskelig å avgrense som metode (Hammersley og Atkinson, 1989). Feltarbeid som metode forveksles ofte med casestudier, og noen forveksler

feltstudier med casestudier. Det er ikke nødvendig med feltstudier for at det skal være en case.

Robert Yins (2003) kritikk av case studies er også relevant for min forskning: Forskeren lar egne synspunkter skinne igjennom og er ”partisk” (biased) i innsamling av og tolkning av funn. Men han tilføyer at dette kan like gjerne forekomme i et eksperiment eller ved utforming av spørreskjemaer. Cases gir dårlig utgangspunkt for generalisering. Man har ikke et utvalg. Cases er generaliserbare til et teoretisk problem, ikke til en populasjon eller et univers. Cases kan ta for lang tid og kan resultere i store, nærmest uleselige dokumenter, da de ofte blandes med etnografiske studier der datainnsamling gjerne er deltagende observasjon. (Yin, 2003)

6.3 Intervju

Kvale (2006) fremhever intervjuets egnethet når det gjelder å undersøke hvordan mennesker forstår sin livsverden: *”Hvis du vil vite hvordan folk betrakter verden og livet sitt, hvorfor ikke tale med dem?”* (Kvale, 2006, s.17.) Nettopp forståelse av hvordan våre kvinner opplevde situasjonen etter at de ble involvert i Monkeybiz, var mitt anliggende. Derfor valgte jeg intervju som hoveddatakilde.

Siden intervju som datainnsamlingsmetode har fått en stor plass i forskningsarbeidet mitt, har jeg valgt å la dette datainnsamlingsverktøyet bli utredet noe mer inngående enn de andre metodene jeg har brukt for å innhente data. Det kvalitative forskningsintervjuet har til ”hensikt å innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden, med henblikk på fortolkning av de beskrevne fenomenene” (Kvale, 2006, s. 21). Kvales utgangspunkt er at vi er selv opplevende og handlende mennesker, og derfor kan vi også forstå et annet menneske. Han hevder at den samfunnsfaglige relevante kunnskapen dannes i interaksjonen mellom mennesker, og han viser hvordan et godt planlagt og gjennomført intervju kan være med på å gjøre denne kunnskapen tilgjengelig ved strukturering og konkretisering. Monica Dalen (2004), hevder videre at den mellommenneskelige relasjonen er avgjørende for kvaliteten av forskningen (s.11), og at vi uunngåelig er deltagere av hverandres psykologiske rom (s.5). Dette minnet meg på å være sensitiv, ydmyk og lydhør i intervjusituasjon.

Kvale (2006) deler kvalitative intervjuundersøkelser i syv ulike stadier for å gi en oversikt over intervjuprosessen: tematisering, planlegging, intervjuing, transkribering, analysering, verifisering, rapportering. Han gjør oppmerksom på at relevante etiske dilemmaer vil eller kan oppstå på alle stadier i intervjuprosessen.

6.3.1 Semi-strukturerte individuelle intervjuer.

Kvales (2006) beskrivelse av semi-strukturerte intervju, ”*det halvstrukturerte livsverdenintervjuet*”, er bakgrunn for min anvendelse av intervju som datainnsamlingsmetode. Kvale fremhever intervju-metodens fleksibilitet. Det var viktig for meg å ha en fleksibel intervju-struktur og -form, for å fange opp tanker og følelser hos intervjupersonene. En ulempe med mer eller mindre ustrukturerte intervju, erfarte jeg derimot, er at de gir mer arbeid i etterkant.

Hensikten med å intervju Monkeybiz-deltagere har vært å få innsikt i deres holdninger og meninger om prosjektet. Vi hadde på forhånd en antagelse om at det hadde en stor verdi for dem individuelt, så vel som på det kollektive plan. Dette ville vi, så langt som mulig, få bekreftet ved å be dem besvare spørsmål, la dem fortelle om sine liv og å lytte til dem. Det semi-strukturerte intervju har en rekke temaer som skal dekkes og forslag til spørsmål som kan utdype meningen. Samtidig er det åpent for forandringer, både i rekkefølge og i spørsmålsform, slik at intervjueren kan følge opp svarene og historiene han eller hun får av informanten” (Kvale, 2006, s.72).

Judd, Smith og Kidder (1991) poengterer omtrent det samme med sine ”focused interview”. De egner seg også for å studere oppfatninger, holdninger og motiver for menneskenes erfarte liv. Forfatterne understreker at deres teknikk består av at de har et rammeverk av temaer som ikke er tydelig for informanten. De mener at denne teknikken kan bidra til utforske hva det egentlig dreier seg om, ved å observere hvordan informantene plasserer og prioriterer temaene og hvordan de begrepssetter dem.

6.3.2 Gjennomføring

Selv om vi hadde en hovedmal for intervjuene, som var forberedt i god tid før avreise til Sør- Afrika, laget vi i felten en intervjuguide for hver informantgruppe, som vi tilpasset til

informantenes posisjon og de temaene som vi gjerne ville de skulle informere om. Samtidig var vi påpasselige med å lytte til og å følge opp med spørsmål for de poeng som informanten måtte komme med. Siden denne typen intervju var så ledig i formen, var det lett å følge opp temaer som dukket opp uforutsett og viste seg å være interessante og oppklarende i forhold til det fenomenet vi skulle undersøke.

Jeg hadde til hensikt å ta opp intervjuene på elektronisk diktafon. Jeg fikk grei innføring i bruken på dataavdelingen på UV-Fakultetet før avreise. Imidlertid var jeg ikke fortrolig nok med verktøyet, slik at når jeg kom til de fattige kvinnene i deres enkle kår i townshipene, opplevde jeg diktafonen som kunstig, nærmest som et kulturelt stilbrudd. Den ble en barriere som stresset meg og forstyrret fortroligheten i møtet med informantene. Dermed, etter noen få forsøk, besluttet jeg å legge bort diktafonen og å skrive ned for hånd det jeg hørte og observerte. Ulempen ved det var naturligvis at det ble noe mindre oppmerksomhet på informantene.

Min problemstilling var vid og åpen, med spørsmål som inviterte til fortelling. Likevel var det visse forhold jeg ville ha svar på, som gjerne ikke ble besvart. Da tillot jeg meg gjerne å spørre om igjen om dette. Underveis i intervjuet var det dessuten ofte nødvendig med kontrollspørsmål, og informantene fikk anledning til å presisere eller korrigere. Dette mener jeg var særdeles viktig siden vi brukte engelsk til å kommunisere med, og dette ikke var morsmålet til noen av oss. Følgelig var ordforrådet noe begrenset og lite nyansert. I noen intervjuer, der samtalen fløt lett, kunne jeg få dekket temaer jeg ønsket å vite noe om, uten at jeg at behøvde å stille spørsmål om det. Noen ganger var informantene så ivrige at det føltes godt å ha intervjuguidens knagger som påskudd til å avbryte for å komme tilbake til de temaene jeg ønsket å vite mer om. Intervjuguiden ble en god veileder og kvalitetssikring. For øvrig var jeg påpasselig med å gi informantene god tid til å svare, slik at de kunne oppleve trygghet. De ble ikke stoppet hvis de kom inn på temaer som skulle komme senere. Vi noterte også ned kroppsspråk og andre forhold av betydning, slik at dette kunne tas hensyn til i bearbeiding av intervjuene.

6.3.3 Begrensninger

En forskers forforståelse av verden påvirker hans antagelser og persepsjon. Dette er en meget menneskelig tilbøyelighet (Dalen, 2004, s.18), som aldri kan unngås fullstendig.

Utfordringen for meg som forsker var å være bevisst mine verdier og prioriteringer, og å vite at disse i en viss grad vil måtte prege både datainnhentning, analyse og tolkning (Dalen, 2004, Kvale, 2006). Denne utfordringen ble møtt ved å holde problemstillingen frem i bevisstheten mens jeg noterte og intervjuet. Jeg prøvde å være åpen for å hente frem konklusjoner som i utgangspunktet ikke var sammenfallende med mitt syn, og være villig til å skifte mening og ståsted, mens forhåndsomtale og lesing allerede hadde brakt frem en forforståelse av forholdene ved Monkeybiz.

6.3.4 Intervjuguiden

Intervjuguiden ble laget på forhånd, men tilpasset situasjonen og personene jeg skulle intervju. Guiden for de kvinnelige perlekunstnerne i arbeidsstuen bestod av åpne spørsmål, og fokuserte på følgende temaer: hvordan kvinnene ble involvert i Monkeybiz, ubuntu, solidaritetsfølelse, fellesskap, omsorg, og empowerment. Før avreise ble intervjuguiden prøvd ut på en voksen mann, ca 40 år, fra Kenya, som studerte på Blindern. Jeg innser i ettertid at vi kunne ha testet guiden også på en forsøksperson i felten, som ikke hadde samme akademiske, internasjonale perspektiv som studenten fra Kenya.

6.3.5 Presentasjon av informanter

Jeg intervjuet: 5 kvinner på arbeidsstuen i Khayelitsha, en av dem, Eunice, var lederen der. Jeg hadde også intervju med lederen og grunnleggeren av Monkeybiz, Barbara Jackson, direktøren for Cape Craft & Design Institute i Cape Town, Erica Elk, med en funksjonær på fra samme instituttet og med Dan Toerien - en konsulent som var ansatt for å lede diverse empowerment-prosjekt blant de fattige svarte. Vi intervjuet også personer vi møtte tilfeldig, som kunne gi oss interessant informasjon, blant annet to svarte ungdommer som hadde studert ved et universitet USA i forbindelse med et Ubuntu utvekslingsprogram, et samarbeidsprosjekt som mellom Sør- Afrika og USA. Etter at jeg kom hjem fra Afrika, har jeg også intervjuet coacher i Norge som har ulike innfallsvinkler til coachingvirksomheten.

6.3.6 Utvelgelse av informanter

Lederen for arbeidsgruppen, Eunice, tok på seg ansvaret for å velge ut intervjuobjekter, gjerne i samråd med meg og min kollega. De som ble valgt ut, var ofte de som tilbød seg

selv. Noen av disse var av den utadvendte typen. Andre kunne være reserverte, men likevel meget ivrige etter å bli hørt og lyttet til. Noen var gode i engelsk, var stolte av dette og ville benytte anledningen til å få vise det frem. Andre igjen ble plukket ut av lederen fordi hun mente de hadde en spesielt interessant historie. Det som overrasket meg, var at så mange var så trygge på meg og min kollega og selve situasjonen at de nærmest ”tigget” om å bli intervjuet. Jeg må i den sammenheng innrømme at jeg noen ganger gjennomførte intervju bare for å være hyggelig; fordi jeg ikke klarte å takke nei til opplevelsen å se dem så fornøyde over å ha prestert og bidratt til å informere om prosjektet de var så stolte av.

Jeg var oppmerksom på muligheten for ”skjevrepresentasjon”. Siden flertallet av informantene var personer som ”hadde lyst”, kunne det lett forekomme at de som ikke hadde lyst, ikke fikk båret frem sin mening.

6.3.7 Hindringer underveis

Noen ganger opplevde jeg at språket var en hindring. Informantene måtte flere ganger streve med å finne de engelske ordene som var beskrivende for det de ville fortelle meg, og jeg måtte gjerne omforme spørsmålene flere ganger før de oppfattet hva jeg spurte om. Min kollega og jeg byttet om å henholdsvis intervju og notere. På den måten kunne den som intervjuet, hele tiden ha øyekontakt med intervjuobjektet, samtidig som det var mulig å observere personen og kroppsspråket kontinuerlig. Jeg hadde på forhånd tenkt at vi kanskje ble for dominerende hvis vi var to som intervjuet, og at det kunne virke noe skremmende og passiviserende på intervjuobjektet, men det viste seg å ikke være noe problem. Jeg oppdaget at denne ulempen var lite vesentlig i forhold til fordelene med at en av oss hele tiden kunne ha full konsentrasjon på intervjuobjektet.

6.4 Observasjon

Liv Vedeler (2000) viser fire hovedposisjoner for observasjon som et kontinuum. I noen tilfeller kan man gå inn i feltet som deltagende aktør, på lik linje med de personer eller den andre personen som befinner seg i feltet. Ut fra Vedelers inndeling blir forskerrollen enten *fullstendig deltager* eller deltagende observatør. I andre tilfeller inntar man rollen som observatør og holder dermed en større distanse i forhold til deltagelse, og forskerrollen blir da enten *observatør som deltager* eller *fullstendig uavhengig observatør*. Fremstillingen

understreker at vi endrer våre observatørroller underveis, og at det er viktig å være klar over disse posisjonene, da de vil kunne påvirke svarene vi kommer frem til.

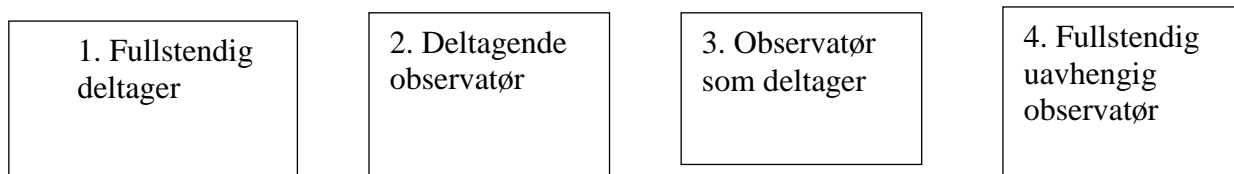


Fig: Observatørposisjoner og -roller

Jeg vurderer min rolle som hovedsaklig *observatør som deltager* (Vedeler, 2000, ref. s. 72 i denne oppgaven). Medlemmene i de arbeidsgruppene vi observerte, var meget klare over vår rolle som voksne studenter, som skulle hente inn informasjon til bruk i et vitenskapelig arbeid. Det at vi kun var blant dem for en kortere periode og det at vi var av utseende var meget ulike, ville nok være faktorer som ville gjøre *fullstendig deltager*-rollen vanskelig å oppnå.

Det ble også aktuelt med deltakende observasjon blant forskningsobjektene, i tillegg til ikke-deltagende observasjon, som det var mest av. Fordelen med observasjon er at den gir oss en mer direkte innpass i sosiale interaksjoner og sosiale prosesser, der spørreundersøkelser og dokumentanalyser ofte bare kan gi indirekte, annenhånds informasjon. Jeg og min kollega kunne aldri bli fullstendig deltagende og integrerte i gruppen. Vi skilte oss ut fysisk, og hadde en helt annen agenda for vårt opphold. Likevel tok vi del i deres aktiviteter, som dans og sang, og vi ble invitert til å lære perleteknikken deres. Den hadde mye til felles med en teknikk jeg kjente fra før, som blant annet brukes på Hardangerbunaden. Dermed lærte jeg meg deres grunnteknikk veldig raskt. Når jeg utførte den på en mer rasjonell og raskere måte enn dem, ble de meget overrasket, mens jeg ble lei meg for jeg opplevde jeg tok fra dem noe av deres "uniqueness".

Målet for observasjonen var å se etter tegn på empowerment og hva som bidro til dette. Jeg konsentrerte meg om måten lederne av prosjektgruppen instruerte og ga omsorg på, og hvordan medlemmene innbyrdes ga hverandre støtte. Jeg så spesielt etter hvordan atmosfæren var, hvordan de ga hverandre oppmerksomhet, om de virket tilfredse, samt etter uttrykk for solidaritet, respekt, medmenneskelighet og tillit – alle egenskaper og virkemidler ved coaching metoden.

Når jeg ikke deltok i gruppens aktiviteter, satt jeg i utkanten av rommet eller gikk rundt og tittet, lyttet og vurderte atferd. Hver kveld, på samme måte som for intervjuene, gikk jeg gjennom notatene fra observasjonen med min kollega. Vi brukte hverandres notater til å fylle ut, presisere og kalibrere de inntrykkene vi hadde notert ned. Jeg var bevisst på glemselskurven, og derfor nøye med å lese gjennom og bearbeide notatene raskest mulig.

6.5 Litteraturstudier – tekstanalyse

For å få en oversikt over hovedtemaene har jeg studert litteratur om hovedbegrepene for å gjøre bruk av dem i analysen og belyse problemstillingen. Jeg har benyttet Bibsys-systemet til å finne teori om empowerment og coaching. Jeg har i hovedsak benyttet primærkilder. Det fantes mye teori om coaching, noe som indikerer omfanget av begrepets utbredelse og popularitet. Når det gjaldt empowerment fikk jeg enda flere treff, da jeg søkte i databasen, men da jeg så nærmere på kildene, viste de fleste å dreie seg om materiell, økonomisk empowerment. Jeg har også gjort noen henvisninger til internett, og jeg har sjekket troverdigheten til kildene jeg har funnet der. Både opprinnelse og siste oppdatering av nettstedet og i hvilken grad nettstedet er vanlig anerkjent, har vært kriterier for å validere kilden.

Jeg har fått tilgang til skriftlig informasjon av Monkeybiz-prosjektet ved å studere deres dokumenter og brosjyremateriell. Jeg har etterstrevd en objektiv og saklig tilnærming til teoristudiet. Utvalget av litteratur er til syvende og sist foretatt ut fra mitt eget skjønn, og vil være farget av min grunnholdning i forhold til hovedtemaene, så vel som av mine verdier og interesser. Disse forhold er igjen en del av den hermeneutiske forskningstradisjon (Ringdal, 2001).

6.6 Metodetriangulering

Jeg er klar over ulike begrensninger når det gjelder validitet i kvalitativ metode. Den bevisstheten har ført til at jeg har benyttet ulike angrepsvinkler for datainnsamling, intervju, observasjon, og dokumentanalyse. Dette kalles metodetriangulering. Dette har gitt meg mulighet til å korrigere, balansere og nyansere funnene.

Når jeg skulle sammenfatte de ulike datakildene, og vurdere dem i forhold til problemstillingen, lot jeg det bli en hermeneutisk fortolkningsprosess, der jeg så helhet i lys av delene og omvendt. Således ble tolkningen en sirkulær prosess, hvor hvert enkelt intervju fikk utdypet mening ut fra uttalelser fra informantgruppen som helhet, og hvert enkelt intervju ble forstått som en helhet ut fra de enkelte delene i hvert intervju (Wormnæs 1984: 228). Målet er forståelse av fenomenene, og forståelsen var stadig i endring etter hvert som jeg kom dypere i materien (Kjeldstadli, 1992). En tilsvarende fortolkningsprosess fant også sted for selve analysedelen.

6.7 Konfidensialitet, etisk ansvarlighet

Kvale (2006) presiserer at det må tas etiske hensyn kontinuerlig gjennom hele forskningsprosessen. I tråd med dette ble de nasjonale forskningsetiske retningslinjene (2006) studert tidlig i forskningsforløpet, i god tid før feltarbeidet. Således var jeg i felten bevisst de etiske prinsipper både når det gjaldt spørsmålsstilling, fremgangsmåter for å få svar, og mitt forhold til alle som tok del i og/eller var berørt av forskningsprosessen (Vedeler, 2000).

De etiske retningslinjene presiserer viktigheten av å beskytte informantene gjennom anonymitet. Særlig viktig var dette da flere av kvinnene var hiv smittede, og dette var et meget sensibelt tema. Jeg poengterte det konfidensielle overfor informantene ved å informere dem om at alt som ble fortalt oss ville bli mellom oss. Ingenting ville komme videre til deres kollegaer, ledere eller andre. Imidlertid var de fleste jeg snakket med fortrolige med sykdommen, og fortalte uoppfordret åpent om den. Jeg hadde fortalt kvinnene om at jeg skulle bruke intervjusvarene i en akademisk avhandling som var en del av min utdanning. De ville gjerne at deres meninger og identitet skulle komme frem i Norge, og virket ofte stolte over å bli gjenstand for vår oppmerksomhet. Dermed vurderte jeg beskyttelse av identitet som ikke-relevant for vår case. I ettertid har jeg reflektert over at jeg kanskje har vært i grenseland når det gjelder å ta hensyn til de forskningsetiske retningslinjer når det gjelder det sistnevnte forholdet. Jeg var kanskje ikke påpasselige nok med å informere om mulige ulemper ved ikke å være helt anonym.

6.8 Validitet, reliabilitet og generalisering

Reliabilitet og validitet er sentrale begreper i kvalitetssikring av vitenskapelige undersøkelser. Høy validitet er avhengig av høy reliabilitet. Man betrakter gjerne reliabilitet som et rent empirisk spørsmål, mens validitet også krever en teoretisk vurdering, ved at validiteten alltid må knyttes til den teoretiske sammenhengen begrepet brukes i (Ringdal, 2001). Imidlertid, i likhet med flere metodeteoretikers synspunkt, synes jeg det blir vanskelig å snakke om validitet, reliabilitet og generaliserbarhet i forhold til feltarbeidet og intervjuene i mitt forskningsarbeid. Ringdal (2001) påpeker at validitet og reliabilitet helst knyttes til målinger og deres kvalitet.

6.8.1 Validitet

Jeg vil presentere noen definisjoner av validitet. Kvale (2006) viser til definisjonen man gjerne finner i ordbøker: "En uttalelses sannhet og riktighet". I samfunnsvitenskapelig forskning snakkes det om hvorvidt en metode måler det den skal måle, eller undersøker det den er ment å undersøke. Begrepet "valid" betyr gyldig, og validitet "gyldighet". Det er snakk om gyldigheten av forskningsmetoden, om den gjelder for det den er ment den skal gjelde for (Askheim, 2000, Kvale, 2006). På samme måte som Kvale peker på etiske dilemmaer på hver av de syv stadier i intervjuprosessen, viser han til at også validitetsproblematikken berører alle de syv samme stadier. Kvale hevder at det er mulig å sikre validitet ved å prøve ut egne tolkninger mot de personer man har undersøkt, om deres egne oppfatninger er i overensstemmelse med forskerens. I kvalitativ forskning kan det dermed være lettere å argumentere for en undersøkelses validitet enn i kvantitative undersøkelser.

Validitet eller troverdighet beskriver hvorvidt det materialet og de verktøy som er brukt er relevante for å belyse problemstillingen. Jeg mener at de kildevalg og metoder jeg har brukt, kan gi meg informasjon om temaet for problemstillingen, særlig når jeg tar i betraktning at jeg har triangulert flere innsamlingsmetoder: intervju, observasjon og dokumentanalyse av prosjektet, og sammenholdt data fra disse metodene med studier av relevant teori. Maxwell (1992) poengterer at validitet er ikke en integrert del av, og er ikke knyttet til en bestemt metode, men hører til data og konklusjonene man kommer frem til ved å bruke denne metoden i en gitt kontekst med en spesiell hensikt. Således mener jeg det må det være en

fordel for forskeren når det gjelder å sikre validitet at han kjenner konteksten undersøkelsen skal foretaes i. Jeg hadde aldri vært i feltet før, men jeg prøvde å sette meg inn i forholdene i ”min” township via litteratur, samtaler med personer som hadde vært der, fjernsynsreportasjer etc.

Maxwell (1992) deler validitet inn i to hovedkategorier: primær og sekundær deskriptiv validitet. Primær deskriptiv validitet omhandler at alt det man har hørt og sett skal refereres korrekt. For at transkripsjonene skulle rekonstrueres best mulig, så jeg som vesentlig at transkriberingen fant sted så nær det faktiske formidlingsøyeblikket som mulig. Å transkribere intervjuene hver kveld, klarte jeg ikke, av praktiske grunner som boforhold, lange arbeidsdager ute i feltet og lignende. Jeg kom fram til et kompromiss, hvor jeg og min kollega var konsekvente med å sette oss ned med intervjuene hver kveld og sammen se over, justere og tilføye kommentarer for å kalibrere meningsinnholdet med hverandre. Intervjuene ble renskrevet i Oslo. Jeg er klar over at denne avstanden i tid fra intervjutidspunkt til endelig transkribering, kan svekke validiteten i noen grad. Et annet validitetsforhold er informantens muntlige engelsk, som noen ganger var så ufullstendig at det ville bli for tidkrevende og kjedelig under intervjuet hvis jeg skulle skrive ned hvert enkelt ord og setning slik de formulerte seg. Dermed valgte jeg i noen grad å oversette det til mer litterært engelsk.

6.8.2 Tolkingsvaliditet

Når det gjelder validitet i min undersøkelse, har jeg støttet meg på Dalens (2004) perspektiver om at tolkningene må gå utover selve det konkrete utsagnet og kan tolkes i forhold til en større helhetsforståelse. Hun viser til at et utsagn kan tolkes som en beskrivelse av en bestemt opplevelse hos informanten, eller man kan velge å lete etter en underliggende virkelighet (Dalen, 2004). En underliggende virkelighet kunne være at jeg hadde fått opplysninger om informanten fra kolleger eller deres ledere, som gjorde at et utsagn fikk betydning utover selve utsagnet (Dalen, 2004). Således noterte jeg ned tilleggsopplysninger om informantene, når jeg mente slike opplysninger ville kunne bidra til større forståelse av informantens uttalelser.

6.8.3 Begrepsvaliditet

Begrepsvaliditet er betraktet som den mest sentrale form for validitet, fordi den har å gjøre med selve den teoretiske mening i det en skal forske på. Særlig i kvalitativ forskning, hvor det gjelder å tolke, heller enn å telle, blir begrepenes eksakte mening viktig.

6.8.4 Reliabilitet

Pålitelighet eller troverdighet er den norske oversettelsen for "reliability". Det dreier seg om i hvilken grad tilfeldige og irrelevante forhold kan virke inn på resultatet av en undersøkelse (Askheim, 2000). Reliabilitet er også avhengig av kravet om intersubjektivitet, det vil si at om noen ønsker å gjøre samme undersøkelse om igjen, skal de kunne komme frem til samme resultat, samme uttrykk for den virkelighet som er undersøkt. Dette kan være vanskelig å få til når det gjelder kvalitative undersøkelser. Askheim viser til at Unni Wikan (1996) erkjenner at hennes tolkninger neppe lar seg replisere av andre forskere, ikke minst fordi forskeren i høy grad bruker seg selv som instrument i kvalitative studier. Wikan mener at intersubjektivitet likevel kan oppnås, ved at forskeren tester sine funn og tolkninger mot det andre i samme miljøet mener og sier. Innvending mot denne hennes tenkemåte om å sikre reliabiliteten er at dette blir mer som å bruke ulike metoder for kontroll av validitet (Askheim, 2000). Denne innvendingen er jeg enig i. Likevel valgte jeg å teste mine funn og tolkninger mot andre personer i felten

I følge Dalen (2004) er reliabilitet i forskning avhengig av presise beskrivelser av de enkelte punkter i forskningsprosessen. Påliteligheten hviler blant annet på det konkrete materialet, eksempelvis på båndopptak og notater om intervjusituasjonen. Intervjuguidens utvalg av temaer vil også kunne spille inn. I mitt tilfelle ser jeg i ettertid at mange av spørsmålene var noe upresise og tvetydige.

I mitt forskningsprosjekt kan det også reises spørsmål om utvalget av og bruken av datakilder er troverdig eller pålitelig. Jeg forsøkte å stille spørsmål under intervjuene på en slik måte at ikke informantene ble påvirket av min forforståelse av og mine holdninger til den prosessen jeg var ute etter å få vite noe om. Likevel, ved at informantene ikke ble valgt ut av meg, ser jeg en mulighet for svekket troverdighet, ved at lederen kunne ha blitt fristet til å velge informanter som reklamerte mer positivt for prosjektet enn gjennomsnittet. Det at

leder og kolleger hele tiden var i fysisk til stede i arbeidsstuene, og ikke unna, kan også ha påvirket informantene til å betone de positive sidene av prosjektet. Deres takknemlighet for å ha blitt opptatt i en slik gruppe kan også ha påvirket deres uttalelser.

Forskeren bruker seg selv som instrument når han er den som intervjuer. Han blir en forskningsbetingelse (Fog, 1997) Dette kan påvirke en undersøkelses reliabilitet. En må derfor være bevisst og observere og redegjøre for de prosesser som skjer i møtet mellom intervjuer og informant og vurdere hvordan de kan påvirke. Jeg opplevde tydelig interaksjonen mellom intervjuer og informant, som igjen gjerne er en konsekvens av kjemi og sinnsstemning. Der jeg oppnådde god kontakt, gled gjerne samtalen lettere, og informantene gav meg gjerne mer informasjon enn der informantene var tilbakeholdne. I sistnevnte tilfeller, kjente jeg at jeg ble påvirket til også å være mer forsiktig og tilbakeholden enn ellers. Observasjonen betrakter jeg i mitt tilfelle som en kvalitetskontroll, som bekreftet at utsagnene verken bygger på misforståelser eller forsøk fra informantene på å fremstille situasjonen i et annet lys enn det som faktisk var tilfelle.

Reliabiliteten i et intervju kan bli truet på mange måter. Et problem kan være at det kan være forhold informantene ikke ønsker å snakke om. I Monkeybiz var flere av informantene berørt av aids og død, noe som var belastende å snakke om. Jeg kan således ikke se bort fra at dette kan ha påvirket noen av svarene. Det forhold at mennesket gjerne fortrenger negative opplevelser og husker best de positive, kan også ha hatt innvirkning på påliteligheten i svarene i tilfellet Monkeybiz, siden mange hadde vært gjennom opplevelser som var meget traumatiske.

6.8.5 Generaliserbarhet

En antatt svakhet ved kvalitative metoder er at de gir begrensede muligheter for å trekke mer generelle konklusjoner fra undersøkelser. Dette er relatert til det faktum at utvalgene gjerne er små og ikke-representative (Askheim, 2000). Da datainnsamlings- og analyseringsprosessen er tidkrevende, tvinger det gjerne antallet informanter ned. Maxwell (1992) sier også at generalisering i kvalitativ forskning blir relevant i forhold til hvorvidt funnene kan være representative for andre personer og lignende situasjoner. Når det gjaldt intervjuene som vi har foretatt, var målet vårt ikke generalisering, men å få en overordnet og grundig forståelse av en prosess i en gruppe, å forstå og få innsyn i andres livsverden og

måter empowerment kan oppnåes på. I følge Gunnarson (2002), er det ved det, en viss sannsynlighet for at våre funn kan være av allmenn interesse og kan overføres til lignede grupper. (Gunnarson, 2002).

6.8.6 Analysen

For å analysere data var det nødvendig å renskrive intervjuvarene og deretter lese gjennom dem for å først å danne seg et generelt bilde. Kvale (2006) hevder at analysen begynner allerede under selve intervjuet. Jeg opplevde det også slik. Likevel var det mye arbeid som måtte gjøres for å få frem mening. Analysen bestod i å finne kategorier, som var egnede til å sortere svarene i. Jeg fant først ulike temaer som kunne representere underproblemstillingene. Disse temaene plasserte jeg så under underproblemstillingene, som da ble analysekategorier.

6.8.7 Litt om samarbeidet i felten

Jeg har gjort forberedelsene til og gjennomført selve feltarbeidet for denne avhandlingen sammen med en studiekollega. Selve skrivingen og analysen av data har vi valgt å gjøre hver for oss. Det er i dag blitt mer og mer vanlig å jobbe i team på de ulike arbeidsplasser. Man har innsett fordelen av at man gjensidig stimulerer hverandre og forsterker hverandres gode egenskaper. Fordelen av å ha noen å ”spille ball” med, har jeg opplevd gjennom hele studieløpet. Ressursene og kreativiteten som har blitt forløst i samspill med kollegaer, har vært uvurderlige. Dessuten er det lettere å holde seg til en planlagt struktur når man har forpliktelser og ansvar overfor en annen person.

Videre er temaene, empowerment og coaching, noe som gjerne assosieres med samarbeid, gjensidighet og felleskap. Det følte derfor det naturlig å støtte og motivere hverandre i en så vidløftig prosess som det å planlegge og å gjennomføre et feltarbeid, heller enn at vi hver på vår kant skulle gjennomføre et prosjekt alene. Feltarbeidet skulle foregå langt av gårde på et annet kontinent, i en annen kultur. Da opplevdes det betryggende å være to. Da det ble klart litt ut i prosjektet, at vi av personlige grunner arbeidsmessig måtte skille lag, var jeg glad for at jeg hadde lagt feltarbeidet bak meg, da jeg vurderer feltarbeidet som den fasen av prosjektet hvor samarbeidet hadde størst verdi. Vi har noe ulik tilnærming til pedagogikken,

og har utfylt hverandre i forhold til forskningsarbeidet, når det gjaldt innsamling av data og tolkning av disse.

6.9 Refleksjoner over metodearbeidet

Noe kan tyde på at utvalget av respondenter kanskje ikke var representativt nok. Eksempelvis var det kun to aleneforsørgere blant fem respondenter. Jeg hadde imidlertid inntrykk av at det var mange flere enn ca halvparten av de kvinnene vi møtte, som var aleneforsørgere. Kanskje var de som levde i et familieforhold, relativt tryggere, og hadde også kanskje en viss overlegenhet materielt i forhold til de som hadde omsorgen alene? Dermed var de kan hende mer tilbøyelige til å la seg intervju og fortelle om sitt liv til oss som var fremmede?

Jeg ser i ettertid at jeg under bearbeiding av data burde hatt samme spørsmål i intervjuguiden som fantes i underproblemstillingene. Da hadde sannsynlig analysen blitt enklere å utføre og problemstillingene lettere å besvare.

Jeg hadde opprinnelig lagt opp til mer empiri, og hadde intervju med flere kvinner og ledere i prosjektet enn dem jeg har presentert. På grunn av at det skjedde ting i samarbeidsprosessen fikk jeg ikke tilgang til alle data. Dette synes jeg var beklagelig, da jeg mener at med flere intervju kunne jeg fått noe mer tyngde i datamaterialet, hvilket ville vært en fordel for oppgavebesvarelsen. På den annen side fikk jeg dannet meg et bilde av hva som foregikk ved observasjon og uformelle samtaler. På dette grunnlag med begrenset datatilgang er jeg generelt noe skeptisk til vitenskapligheten i denne undersøkelsen. Imidlertid har inntrykkene jeg har fått, gjort uslettelig inntrykk på meg ved at jeg fikk oppleve forholdene ved selvsyn.

I ettertid har jeg også innsett at jeg har lest og skrevet vel mye om metodeteori i forhold til oppgavens omfang. Dette skyldes delvis at jeg starter opp med å lese metodeteori. Jeg hadde fått inntrykk av at metode var veldig viktig. Når jeg da i tillegg så den mengden av metodeteori som fantes, bekreftet dette min oppfatning. Jeg hadde også fått forståelsen at jeg først skulle redegjøre for generell metodeteori for deretter med bakgrunn i denne, kommentere og begrunne mine valg. Jeg har etterpå innsett at det ikke er vanlig å redegjøre så grundig for metodeteori, og at her kunne jeg med vært mer ”sparsom”.

Jeg ser også at i tillegg til at det kunne ha lettet analysearbeidet dersom intervjuguiden hadde inneholdt samme spørsmål som underproblemstillingene, ville dette også ha kunnet styrke validiteten. Jeg oppdaget at som feltarbeider var jeg ikke nøytral. Jeg ble en aktør i feltet og påvirket dermed situasjonen. Jeg ble dessuten klar over at jeg ble en meget spesiell aktør, da jeg fikk autoritet i kraft av at det var jeg som var med på å bestemme hva som skulle spørres om, hvilke data som skulle velges ut og hvordan jeg ville bruke dem.

Kapittel 7. Funn

Dette kapittelet er viet feltstudiet. Jeg vil i det følgende presentere og analysere data for å finne ut hvordan data kan kaste lys over hovedproblemstillingen:

Hvordan er relasjonen mellom coaching og empowerment i prosjektet Monkeybiz?

Intervjuene er sentrale data i denne undersøkelsen. Derfor har representative intervju blitt plukket ut for å gjenspeile problemstillingen. Jeg vil nedenfor presentere meningsytringer

fra informantene. Jeg har analysert sitatene og gruppert dem i kategorier, som eg mener hører inn under de ulike underproblemstillingene: 1. Hva er Monkeybiz, fellesskap, ubuntu. 2. Coaching-kvaliteter og -ferdigheter. 3. Empowerment, det gode liv, lykke, mestring. Temaene er igjen plassert under de ulike underproblemstillingene. Underproblemstillingene vil dermed utgjøre analysekategoriene. Svarene vil bli tolket og kommentert ut fra mine notater og inntrykk fra observasjonen, samt relatert til teori der jeg finner dette naturlig. Informantenes uttalelser vil bli presentert både i direkte og indirekte form.

Jeg vil deretter i kapittel 6 drøfte i lys av relevant teori hvordan empiri fra feltarbeidene gjenspeiler og/eller bekrefter hver og en av underproblemstillingene.

7.1 Underproblemstilling 1. Hva er Monkeybiz?

Ut fra intervju med kvinnene på arbeidsstuene, noen av deres ledere, gründeren Barbara Jackson, samt personer i offentlige lederposisjoner, fikk jeg perspektiver på hva Monkeybiz organisasjonen representerte for kvinnene. Nedenfor presenteres noen betraktninger av organisasjonen, sett fra kvinnenenes side

“Those who come here are desperate. One of the women who came to the work shop today, she refused to leave.” Sitatet overfor viser til nød og behov for inntektsbringende arbeid, at kvinnene i townshopen hadde det vanskelig, og at situasjonen var desperat for mange før de kom til Monkeybiz. Denne vanskelige livssituasjonen for kvinnene var nettopp Monkeybiz sitt utgangspunkt for å hjelpe og vise solidaritet.

“It’s so nice here in Monkeybiz”. Dette sitatet tyder på at Monkeybiz representerte en god tilværelse for kvinnene i prosjektet.

En av kvinnene hadde blitt forlatt av sin mann. Likevel fant hun glede i sin nye situasjon, hvilket følgende uttrykk illustrerer: *“My man left me, I always cried – now I laugh”.* Jeg tolker det som et tegn på et endret og bedre liv, og hjelp til å se tilværelsen i et annet perspektiv. Det å kunne se på tilværelsen med nye ”briller”, reframing, er et virkemiddel i coaching (Gjerde 2005).

“We share the problems with each other. We get advice, sing, be together – that

helps.” Uttalelsen over fra en av kvinnene viser også til at de hjelper hverandre, gir hverandre råd og de finner trøst i situasjonen og hos hverandre. Det kan også tyde på en evne til å tenke positivt, til å se fremover og å snu sorg til glede. Det virker som de er trygge på hverandres støtte.

En kvinne forklarer at Eunice, lederen for systuen, er aktivt kristen, og at det forholdet preger atmosfæren i arbeidsmiljøet. Bønn, sang og musikk, blir viktige ingredienser i deres liv: *“Song and music is important. Eunice is a Christian. And every day at twelve, you pray. There is a secret in music. Music heals. You feel deep down in your heart, there is something.”*

Da jeg intervjuet Eunice, la hun veldig vekt på musikkens påvirkningskraft i forhold til å skape gode sinnsstemninger. Den beskrevne situasjonen tyder også på at deres leders gudstro var inderlig og eksplisitt. Jeg ble fortalt at selv de som ikke var religiøse da de kom til systuen til Eunice, ble de ofte omvendt senere. Den kraften som var innebygd i en sterk gudstro, var også med på å hjelpe dem til å tro på egne evner og egen selvstendighet.

“Monkeybiz cares for others” Her kommer nestekjærlighets-dimensjonen inn i bildet. Jeg forstår det slik at det vises til ubuntu-mentaliteten, der det å hjelpe, støtte og gi omsorg er sentralt. Når det gjelder rekrutteringen til Monkeybiz, så hentet de gjerne inn sine naboer og bekjente, noe følgende sitat antyder: *“I came to Monkeybiz in 2003. I was told by another woman who works with Makatiso”, “I was told about Monkeybiz by a friend”, “I brought more people in the townships together with me. All the neighbours are now also involved in Monkeybiz”*. For så vidt, mener jeg dette er naturlig at man vil dele en god jobbmulighet med venner og bekjente. I denne sammenhengen medfører det imidlertid også at det fellesskapet kvinnene hadde fra før, ble forsterket av hjelpsomheten, omsorgs-mentaliteten og den nestekjærlige ånd som var utpreget i Monkeybiz.

På direkte spørsmål uttalte alle kvinnene seg positivt om ubuntu, og de var overbevisst om at ubuntu – prinsippene ville komme dem selv og fellesskapet til gode. En kvinne fortalte at før Monkeybiz var hun alltid trist, men nå deler de problemene med hverandre, og hun opplever å være glad. Hun viser til at gruppen fungerer som en familie, og det er stor trøst og støtte i det å være en del av en gruppe.

Det kom fram fra samtlige intervju at ubuntu var et viktig element i Monkeybiz, godt integrert i kvinnenenes dagligliv. En kvinne bemerket at hun syntes det var rart at vi spurte om ubuntu. For henne var det en selvfølge og ikke noe man snakket om.” *Ubuntu is our lives, we live ubuntu. It’s strange for us to be asked about this. Ubuntu is being kind, to get people out of trouble. Help them. “Ubuntu is having good attitudes amongst other”.*

”We need to do ubuntu, that’s how ubuntu works”. Ubuntu forplikter menneskene til å hjelpe hverandre. Det nyttet for eksempel ikke å si at de ikke hadde tid: “Ubuntu means nice people, that everybody help each other, and you can never say that you don’t have the time. You must give time for everybody”. Forpliktelsen til å hjelpe gir også forvisning om gjensidig hjelp og forståelse, som igjen skaper trygghet: “You feel secure, and everybody will help each other – that is what ubuntu is about. I understand them, they understand me. It is important to know and understand each other.”

Det å dele, det emosjonelle så vel som det materielle, er et viktig aspekt ved ubuntu: “*I am sharing what I get from Monkeybiz with my family*”. “*I am sure that others would do the same thing*”. Jeg opplevde ubuntu som en sterk påvirkningskraft, som forsterket alle de mellommenneskelige relasjonene og egenskapene: “*Ubuntu means that you must be nice. Speak nicely to other people*”. Mange uttrykte at de var lykkelige. Noen sa det rett fram: “*I am very happy now*”.

“*The best for me is having success in life, and being able to help others to get through hard times*”. Dette er en uttalelse hvor ubuntu’s sterke nestekjærighet skinner gjennom. Det å være i stand til å hjelpe andre og lykkes i livet, regnes som suksess. Dette er i tråd med Berg (2006) som sier at hensikten med coaching er å hjelpe andre til å lykkes, slik at en kan lykkes selv.

7.1.1 Oppsummering av funn: Hva er Monkeybiz?

Monkeybiz betyr for kvinnene en helt ny tilværelse etter at de begynte å jobbe med perlekunsten. De er frigjort fra sult og mangel på helt elementære livsmidler. Det har skjedd en endring mot et positivt og meningsfullt liv. De gir og mottar omsorg og kjærlighet, noe både Berg (2006) og Gjerde (2005) fremhever som en viktig kvalitet ved

coaching-relasjonen. Jeg tolker situasjonen som om kvinnene mestrer tilværelsen både på det økonomiske, det sosiale og det selvrealiserende plan. Mange sa de var lykkelige. De opplevde gjensidig hjelp og støtte. Fellesskap og samhørighet hadde stor betydning. Et kristent livssyn og troen på Ubuntu- filosofien preget fellesskapet og ga kraft og styrke til prosessene i Monkeybiz.

Gjennom ubuntu, et altruistisk livssyn, var verdier som medmenneskelighet og nestekjærlighet integrert i deres måte å leve på. Ubuntu – mentaliteten gjennomsyret hele organisasjonen. ”*Monkeybiz is ubuntu*” var det flere av kvinnene som uttalte, og uttalelsen vitner om et bevisst forhold til ubuntu og den plass disse livsverdiene har i deres liv og i organisasjonen. Kvinnene løftet hverandre gjennom positive relasjoner. De mellom-menneskelige kvaliteter i Ubuntu og Monkeybiz var delvis sammenfallende, virket sammen og ga utvidet effekt.

7.2 Underproblemstilling 2: Hvordan avklare empowerment og coaching teoretisk?

For å svare på underproblemstilling 2 finner jeg det naturlig å ta utgangspunkt i de teorier jeg tidligere har presentert, og drøfte problemstillingen i lys av denne teori ved å fokusere på bærende verdier, prinsipper og målestokker. Dette vil jeg gjøre i drøftingskapittelet.

7.3 Underproblemstilling 3. Hva er coaching i Monkeybiz?

Da jeg prøvde å identifisere coaching i Monkeybiz, fant jeg først få åpenbare likheter med coaching. Jeg hadde imidlertid tanker om at noen av de virkemidler og kvaliteter som brukes i Co- Active Coaching-metoden, som Gjerde (2005) og Berg (2006) representerer, ligner på kvaliteter ved prosessene i Monkeybiz. Ved å betrakte coaching som metode og studere nærmere dens virkemidler, fant jeg likevel likheter mellom Monkeybiz og coaching. Jeg har forsøkt å identifisere disse likhetstrekk når det gjelder, mål, metodikk og kvaliteter i relasjonen og ved personen. Kvaliteter i coaching som er hentet ut fra teori for å utgjøre målestokker på coaching-metoden, blir presentert i 6.2.2.

Jeg vil i det følgende fremheve sitat fra kvinnene som viser til sentrale egenskaper og fellesnevner hos både Monkeybiz og i coaching metoden, og deretter kortfattet

kommentere dem og relatere til dem teoretikernes forståelse av disse kvaliteter. Deretter i drøftingskapittelet vil jeg vurdere hvordan disse funn belyser problemstillingene.

Det fremkom av intervjuene at når det gjaldt mål, var det mange kriterier hos Monkeybiz som var felles med coaching-metoden. Kvinnene hadde fått et bedre liv. De hadde oppnådd handlingskompetanse, tro på egen mestring og uavhengighet, kvaliteter Gjerde (2005) fremhever som ønskelig effekt av coaching. Dette er også kjennetegn på empowerment.

Når det gjelder relasjonen, ble det uttalt fra flere av de intervjuede kvinnene at alle hjalp hverandre, og alle har lyst til å hjelpe hverandre. De forteller at de deler sine problemer, trøster hverandre, gir råd. De prøver å synge og le når de er nedstemte og lei seg, og de opplever at det hjelper. Det er rom for triste, så vel som for glade følelser. Dette er i tråd med coaching. I coaching blir det lagt vekt på å tenke positivt og se fremover, gjerne se ting i nytt perspektiv med nye muligheter, hvilket Gjerde kaller reframing (2005). Å se nye muligheter betyr håp. Det at kvinnene beretter at de deler sine problemer og får hjelp, vitner om en god relasjon, med tillit til sine samtalepartnere. Kvinnene uttrykker dessuten at de viser hverandre følelser, nærhet og forståelse. Dette er forhold som påvirker relasjonen slik at coaching får god effekt. Berg (2006) og de fleste coaching forfattere fremhever nettopp verdien av å ta hensyn til følelser i coaching. Trygghet og tillit til hverandre var grunnleggende i Monkeybiz. Dette blir også fremhevet i teorien som en forutsetning for coaching.

Flere av kvinnene fortalte om sine oppnådde ferdigheter i perlekunsten. Sitatet nedenfor kommer fra en kvinne som tydelig var stolt av sin kompetanse. Mye tyder på at hun hadde oppnådd bevissthet om sin mestringskompetanse; *“I thought it was difficult to pearl at the beginning. I didn’t think I could pearl but it turns out that I can, and now I’m one of the best.”*

Det kom også fram fra intervjuene at noen av dem hadde blitt lært opp i engelsk av lederen på systuen, mens andre fortalte de ble valgt ut spesifikt til å utføre spesielle designer jobber. Dermed fremkommer det at det var en fleksibilitet i forhold til områder der kvinnene kunne få utviklet sine ressurser. Dessuten kan det vitne om at den enkeltes ressurser og muligheter ble sett, ivaretatt og foredlet, noe som kvinnene poengterte, betød bety mye for deres selvbilde.

I følge Gjerde (2005) vil bevissthet om egen kompetanse gi selvtillit og følelse av å være verdifull. Gjerde viser også til Maslows (1943) teori om selvrealisering, som understøtter tankegangen at når individet får utfolde og utvikle egne ressurser og anlegg, vil det få øket tro på seg selv.

Jeg fant også innslag av mesterlære i Monkeybiz. Ett eksempel var når perleteknikken skulle innøves. Da var det gjerne en kvinne som var mer kompetent i faget som lærte opp en annen (Lave, 1999).

7.3.1 Oppsummering av funn: Hva er coaching i Monkeybiz?

Oppsummert fremkommer det at mange av kvalitetene ved prosessene i Monkeybiz kan knyttes til teori om coaching som metode. Felles verdier som medmenneskelighet og kjærlighet preget prosessene, både når det gjelder mål, relasjonen og virkemidler. Således mener jeg at Monkeybiz kan betraktes i et coaching perspektiv. Det ble formidlet kompetanse i praktiske og sosiale ferdigheter, hjelp til selvinnsikt, så vel som stimulering av evne til å ta ansvar for og kontroll over eget liv. Både Berg (2006) og Gjerde (2005) fremhever øket ansvarliggjøring og oppnåelse av ferdigheter og mestring som sentralt i coaching. Imidlertid var effekten av prosessene, der coaching metoden ble benyttet, sterkt påvirket av ubuntu-mentaliteten og de kreftene som dette livssynet representerte. Også når det gjaldt mesterlære fikk ubuntu en tydelig innflytelse.

7.4 Underproblemstilling 4: Mulige empowermenteffekter som ble oppnådd av coaching i Monkeybiz slik informanter rapporterer

Kvinnene forteller de er lykkelige etter at de kom til Monkeybiz. De sier at stress er borte, og de føler at de har kontroll over livet. Berg (2006) viser til en undersøkelse der det fremkommer at coaching reduserer stress, og det kan synes som om prosessene i Monkeybiz også har hatt samme effekt.

Kvinnene rapporterer videre at livet har endret seg både på det økonomiske, det sosiale og det personlige plan: *“Without an income, you are always below someone. Income means independence. You get stronger in relations with a man”*. Denne uttalelsen vitner om

vunnen selvstendighet og uavhengighet, ikke minst i relasjon til en mann. Økonomisk uavhengighet har ført til psykologisk uavhengighet. Dessuten uttaler flere informanter at økonomien er så god at de kan hjelpe andre. Dette er en ære og plikt, en gledelig plikt ut fra deres livssyn. Kvinnene er dessuten meget tilfreds fordi de nå kan kjøpe seg ting de ønsker og bekymringsløst kjøpe mat og klær til barna sine. Dessuten har de råd til å la sine barn gå på skolen, slik at barna igjen kan oppnå sine mål og får muligheten til et verdig liv. Gjerde (2005) poengterer autonomi som en ønskelig og oppnåelig effekt av coaching, hvilket har vist seg å ha funnet sted i Monkeybiz.

Perlekunstnerne opplever å ha fått utnytte sine evner og kunstneriske ferdigheter i Monkeybiz. Dessuten får de lære forskjellig ”skills”, slik at de får utvikle nye ferdigheter og talenter og prøve seg på nye utfordringer. Dette gir mestringsopplevelser, som Bandura (1997) viser til som en forusetning for at man skal tro at man vil lykkes med noe, hvilket igjen er bestemmende for om man vil ta fatt på en oppgave.

Gruppen i Monkeybiz støttet opp om og motiverte hverandre til endring og utvikling. Gruppen blir da en ressurs, og fellesskapet blir også en betydelig støtte i deres utvikling. Omgivelsene virker inn på en læringsprosess. Trygghet er eksempelvis viktig for at en person skal kunne våge å endre sitt handlingsmønster.

“My life was miserable before. Now my life is hundred percent better. I love my life. Denne ytringen tolker jeg som et tegn på stor tilfredshet med livssituasjonen, og dette blir støttet av en lignende uttalelse: *”Life is easier now than before Monkeybiz. I can do lots of things now. I was really suffering before”*. Sitatene ovenfor vitner også om oppnådd uavhengighet. Kvinnene synes livet er godt. Det er stort sett et behagelig liv uten stress. Noen sier imidlertid de må arbeide hardt, men uttrykker at de har akseptert denne forpliktelsen, hvilket igjen kan forstås som at de er blitt ansvarliggjort, forøvrig nok et ønskelig mål for coaching (Gjerde, 2005).

Gjennom sin væremåte viser kvinnene at ubuntu-livssynet virker veldig førende på hvordan de samhandler med de andre kvinnene i fellesskapet. Deres leder, Eunice, med sin nestekjærlige atferd ser de opp til som et ideal og eksempel på et godt medmenneske. De beskriver ubuntu-mentaliteten ved å vise til lederens måte å gi menneskene ferdigheter på, og la dem utvikle seg slik at de blir selvstendige med kontroll på eget liv, noe både Gjerde

(2005), Kvalsund (2006) og andre understreker som sentrale kriterier på empowerment: *"Ubuntu is about helping people the way Eunice does. Bringing in some skills and it is a way of living and getting everybody happy. Developing the people so they can provide of themselves. Help them to improve their natural resources"*. Det synes som om det støttende fellesskapet har stor innvirkning på empowerment-prosessene i Monkeybiz, og på målet for lederen for arbeidsstuen, hvilket var å få kvinnene til å "stråle" (*"to make them shine"*).

7.4.1 Oppsummering av funn: Mulige empowermenteffekter som ble oppnådd av coaching i Monkeybiz slik informanter rapporterte.

Kvinnene rapporterte at de har et godt liv nå. En av dem sier sogar at hun elsker livet. De synes livet er lettere enn før. Alle er glade. De får hjelp til å utvikle evner, ferdigheter og ressurser, slik at de blir i stand til å hjelpe seg selv. De har oppnådd uavhengighet av menn. De har vunnet selvtillit og stolthet, ikke minst av å mestre et håndverk på en kunstnerlig måte. Fellesskapet er sterkt og støttende. Ubuntu-livssynet virker forsterkende på dette fellesskapet. Felles verdier får således en helt annen valør, i ubuntu ånd. Det medmenneskelige, som kjærlighet og godhet, får mer effekt under påvirkning av den kraft som ligger i troen på ubuntu. Prosessene mot empowerment blir effektfulle og bærekraftige.

Kapittel 8. Drøfting av funn

Jeg har ovenfor trukket fram de punkter i datamaterialet jeg ser på som vesentlig i den videre drøftingen. Et av hovedfunnene er ubuntu. Det som også har vært interessant, er å ha fått være vitne til kvinnes opplevelse av fellesskap og lykke.

Jeg vil svare på underproblemstillingene ved å drøfte. Drøftingen baserer jeg på informantens uttalelser, observasjon, og annen informasjon, samlet inn i felten. Jeg sammenligner resultatene med teoriene. Med utgangspunkt i empiri som jeg har presentert i forrige kapittel og teori som jeg har redegjort for tidligere i oppgaven, mener jeg å ha et relevant grunnlag for å besvare hovedproblemstillingen:

Hvordan er relasjonen mellom coaching og empowerment i prosjektet Monkeybiz?

8.1 Underproblemstilling 1. Hva er Monkeybiz?

Kvinnernes betraktninger om verdien av Monkeybiz, som ble presentert i forrige kapittel, vil jeg sammenholde med informasjon fra samtaler med gründeren, Barbara Jackson, og med eksterne profesjonelle vurderinger av empowermentprosjekter generelt. Jeg vil betrakte organisasjonen Monkeybiz ut fra bærende verdier og prinsipper.

8.1.1 Mål

Under intervju med lederen, Barbara Jackson, var hun entydig og klar når det gjaldt å kommunisere det overordnede målet for Monkeybiz. Organisasjonens hovedmål er empowerment av ressursøkonomisk fattige svarte kvinner kombinert med sysselsetting og ønske om å bevare kulturverdier.

8.1.2 Idealisme

Monkeybiz er grunnlagt og basert på idealisme. En kunstners entusiasme for å fremheve genuin afrikansk kunst, som en del av deres kulturarv og identitet, har resultert i empowerment for nærmere sekshundre kvinner. Barbara Jackson var fascinert av det spesielt kraftfulle og kreative uttrykk, som afrikansk håndverkstradisjon representerte. Kunsten speilet afrikanernes kultur, og hun mente den ikke var blitt verdsatt tilstrekkelig i forhold til den skatten den egentlig var. En sterkt sosialt ansvar og fast tro på at det nytter hvis man går helhjertet inn for et opplegg, motiverte henne til å gå i gang. Tankegangen til Berg (2006) om å hjelpe andre til å lykkes, for å kunne lykkes selv, kan også ha vært en inspirerende faktor.

8.1.3 Visjon

Keramikeren Barbara Jackson var drevet av en visjon, og hun drømte stort. Da hun startet opp Monkeybiz så hun for seg en organisasjon som kunne sørge for at kvinnernes primære behov ble stettet, samtidig som deres kreativitet ble tatt vare på og stimulert. Det er dette som driver Monkeybiz sin visjon og suksess i dag. Gjerde (2005) fremhever stimulering av

iboende ressurser og frigjøring av kreativitet som et resultat av coaching. Hun nevner også selvrealisering som en annen konsekvens av coaching. Dette innså imidlertid Barbara Jackson, og sørget for en helhetlig tilrettelegging for at kvinnene skulle kunne oppnå verdighet og autonomi..

8.1.4 ”Social entrepreneurship”

Forretningsideen ble til i en spesiell sosial og kulturell kontekst, og var motivert av denne. Gründerens fascinasjon for lokal kunst kunne kombineres med hennes interesse for kvinners helse og deres muligheter til å utvikle kunstneriske evner og anlegg. Visjonene ble gjort til virkelighet. Monkeybiz er i dag en ledende organisasjon både når det gjelder produkt, design, avanserte organisasjonsmessige arbeidsmåter og et meget demokratisk og stimulerende arbeidsmiljø.

8.1.5 Empowerment som prinsipp

For å kunne lykkes i sitt overordnede mål, empowerment for kvinner, var ansvarliggjøring et viktig prinsipp. Derfor ble kvinnene ansvarliggjort ved at alle ble selvstendig næringsdrivende, med de utfordringer til selvdisiplin og kompetanseutvikling som det innebærer. Å gi ansvar et viktig virkemiddel i coaching (Gjerde, 2005) som i dette tilfellet hadde effekt når det gjaldt å skape en bedre tilværelse for fattige svarte kvinner i townshopen.

8.1.6 Ubuntu som grunnleggende verdi

Gründeren og idealisten Barbara Jackson var oppmerksom på den kraft som lå i ubuntu – filosofien, der omsorg, solidaritet, nestekjærlighet og kjærlighet var bærende verdier. Disse verdiene hadde fremdeles hadde sterk påvirkning på de svarte i lokalmiljøene. Denne livsfilosofien fremhevet ledelsen som en grunnleggende verdi i Monkeybiz. Dette var en faktor som ville kunne forsterke fellesskapet og være motiverende for prosessene, både i et religiøst og det sosialt perspektiv. Således var ubuntu en betydelig dimensjon når det gjaldt påvirkning til empowerment hos gruppen, så vel som hos individet. Ubuntu var allerede nedfelt i kulturen og en integrert verdi hos menneskene der. Ubuntu var nedarvet gjennom generasjoner og hadde overlevd apartheid og stammefeider. Filosofien er nokså unik ved at

dens altruisme er global. Man utviser ikke bare kjærlighet og medmenneskelighet til sine nærmeste og medlemmene av gruppe-fellesskapet. Ubuntu innebærer kjærlighet og omsorg til alle mennesker.

Gjennom kjærlig samhandling i ”ubuntu ånd” ble det videreutviklet en felles identitet i Monkeybiz. Monkeybiz kunne uten videre oppta i organisasjonen dette verdisettet i ubuntu-filosofien. I tillegg var verdiene del av de enkelte medlemmenes personlighet. Dette utgjorde til sammen et solid fundament av humanisme på sitt ytterste, der entusiasme og solidaritet i Monkeybiz dannet syntese med verdiene i ubuntu-filosofien. Dette var et ideelt grunnlag og utgangspunkt for prosjektet Monkeybiz, med alle forutsetninger for å lykkes med å skape et godt og annerledes liv for kvinnene gjennom ledelse og coaching i ”ubuntu ånd”.

8.1.7 Et profesjonelt perspektiv på empowerment

For å få et profesjonelt og eksternt synspunkt på empowerment og Monkeybiz, intervjuet jeg Daan Touerien. Han er konsulent, ansatt av fylket for å lete opp og igangsette egnede empowerment-prosjekter hos lokalbefolkningen. I følge Touerien strandet slike prosjekter ikke på gode ideer og idealisme, men på grunn av mangel på gode ledere. Han hadde arbeidet mye med ulike utviklingsprosjekter og skrevet en doktoravhandling om hvordan man kunne utnytte landets vannreservoarer. Han mente regjeringen ikke hadde forståelse for hvordan empowerment-prosjekter burde gjennomføres. Dermed ble det satt i gang mange prosjekt, men de endte ofte i stedet med å ”disempower” lokalbefolkningen på grunn av sviktende ledelse.

Touerien understreket viktigheten av å ta utgangspunkt i lokalmiljøet og menneskene der, hvis man skulle sette i gang utviklingsprosjekt med empowerment som mål. Skulle man få til virksomheter med bærekraftig utvikling, måtte man innfri tre kriterier: 1. Produktene måtte være håndarbeid av første klasse. 2. De måtte ha noe hemmelig eller orginalt ved seg. 3. De måtte være attraktive. Dessuten mente han det var viktig at produktene hadde identitet, slik at de kunne spores tilbake til der de var laget.

Da jeg spurte Touerien om hvordan han betraktet Monkeybiz, uttalte han seg veldig positivt om prosjektet. Etter hans mening hadde prosjektet hadde ført til positiv endring og

empowerment for mange kvinner i den aktuelle townshipen. Monkeybiz hadde klart å kombinere de tre betingelsene for å skape et bærekraftig foretagende. De hadde tatt utgangspunkt i lokal håndverkstradisjon. I tillegg hadde de en god ledelse, som kjente til prinsippene for ”business”. De hadde dessuten tilgang til det internasjonale markedet. Likevel synes jeg at han antydte han en liten tvil ved å avslutningsvis å si: ”But, do they understand the whole?”

I et intervju med Erika Elk, direktør for Cape Craft & Design Institute, Cape Town, om kvinner, empowerment og lokale kunst- og håndverkstradisjoner, uttalte hun seg delvis sammenfallende med Daan Touerien. Hun var oppgitt over alle prosjektene som var satt i gang ved instituttet, men som ble mislykket på grunn av mangelfull ledelse. Hun betraktet Monkeybiz som en god modell, som burde være forbilde for andre. De hadde funnet et unikt produkt, og hadde en ledelse som klarte å kombinere sosialt ansvar med sin begeistring for afrikansk kunst. De ga rom for kreativitet og personlig uttrykk. Kvinnene tjente penger, oppnådde økt stolthet og selvstendighet. Men, Erika Elk mente likevel at foretag av typen Monkeybiz var avhengig av ledere som var ”devoted” og dyktige administratorer, og hun avsluttet med å si: ”Hvis ledelsen i Monkeybiz bakker ut, hva så?” Dette er et spørsmål jeg mener er viktig å besvare for fremtidige empowermentprosjekter.

8.1.8 Fair trade

Gjennom intervjuet med Kjersti Holter, understreket hun at Monkeybiz fulgte *fair trade* prinsippet, en markedsføring av Afrikas fattige som ressurssterke, kreative og dyktige mennesker og prisene på deres produkter skal settes ut fra dette perspektivet. Prosjektet blir stadig mer kjent og omtalt rundt i verden, og utviklingen blir fulgt med interesse. Det ville være interessant om andre lignende empowerment-prosjekter kunne tilføres medmenneskelige og nestekjærlige verdier, tilsvarende ubuntu og se om effekten ble tilsvarende.

8.2 Underproblemstilling 2. Hvordan avklare empowerment og coaching teoretisk?

Som nevnt i 5. 2. velger jeg å vektlegge bærende verdier, prinsipper og målestokker i de teorier jeg tidligere har presentert for å svare på og drøfte hvordan begrepene empowerment og coaching kan avklares teoretisk.

8.3 Underproblemstilling 2 A. Hvordan avklare empowerment teoretisk?

8.3.1 Menneskerettsperspektiv

Empowerment–foretag for ressursøkonomisk underprivilegerte mennesker har sitt incitament i et menneskerettsperspektiv, der grunnholdningen er at alle mennesker er likeverdige, og alle har rett til et verdig liv, der selvstendighet, uavhengighet og frihet er bærende verdier. Således ble i moderne tid empowerment først tatt i bruk i forbindelse med bistandshjelp til utviklingsland. Først gikk prosjektene ut på å redusere fattigdom. Imidlertid har man kommet til at fullstendig empowerment først kan finne sted, hvis tiltakene inkluderer empowerment på alle de tre hoved-dimensjonene: den økonomiske, den sosiale og den individuelle/intellektuelle (Burra et al., 2005). Dessuten er det avgjørende at empowerment-tiltak foregår på lokalplanet på premissene til dem som skal hjelpes, og forankres i tradisjoner og verdier som er rådende i lokalsamfunnet. Det siste har vært tilfellet for Monkeybiz, og noe av bedriftens suksess kan tilskrives dette prinsipp.

8.3.2 Frigjøring fra – frigjøring til

Empowerment beskrives gjerne som frigjøring mot empowerment, og ideelt sett innebærer dette frigjøring av egne ressurser mot empowerment. Imidlertid kan man i denne sammenheng snakke om både *frigjøring fra* og *frigjøring til*, hvor på en tenkt scala fra venstre mot høyre, *frigjøring fra* plasseres lengst til venstre og *frigjøring til* helt mot høyre. Noen vil kanskje mene at det som foregår i Afrika er frigjøring fra fattigdom, heller enn frigjøring til empowerment, og at kvinnene i Afrika ikke har forutsetninger til å løfte seg selv til et mål, der de i tillegg til å ha frigjort seg fra fattigdom, er i stand til å oppnå fullstendig frigjøring på det sosiale og det individuelle/intellektuelle plan. Kanskje er behovet for selvrealisering, empowerment på det individuelle og intellektuelle plan (Allardt,

1975) mindre fremtredende i et samfunn hvor gruppetilhørighet og egenidentitet knyttet til gruppen er så sterk?

8.3.3 Målestokker på empowerment

Målestokker på empowerment vil nok være relative og variere etter kontekst. Opplevelse av empowerment vil sannsynligvis være annerledes for kvinner i Sør- Afrika enn for mennesker i den vestlige verden.

I denne oppgaven blir målestokker for empowerment for en vesentlig del sammenfallende med ønskelig utfall av coaching. I intervju med den norske representanten for The International Coach Federation ble empowerment presentert som resultat av, og mål for Co-Active Coaching. Også Gjerde (2005) fremhever empowerment som det endelige mål for coaching.

Gjerde (2005) stiller opp mål og standarder for ønskelig resultat av coaching. Hun nevner at man ved hjelp av coaching, kan bli bevisst sine grunnleggende verdier, noe som igjen kan føre til opplevelse av et mer meningsfullt liv. Bevissthet om egne verdier gir noe å styre etter og gjør det lettere å prioritere. Når en er tro mot egne verdier, opplever en velvære og nærmer seg det gode liv.

Gjerde (2005, s. 27) viser videre til Maslows(1943) teori om selvrealisering. Teorien innebærer at mennesket har en indre motivasjon til å nå sitt potensial ved å bruke og utvikle evner og anlegg. Målet er å realisere sitt potensial og derved kunne bli en hel og integrert person. Dette målet, slik jeg ser det, tilsvarer målet for coaching, som igjen er empowerment.

Den finske sosiologen Erik Allardt (1975) har satt opp standarder for menneskers velferd og det gode liv, som kjennetegnes ved at tre behov hos menneskene blir ivarettatt: *Å ha, å elske, å være* ". Den første dimensjonen, *å ha*, innebærer gjerne det vi kaller levestandard eller oppfyllelse av materielle og fysiologiske behov ved hjelp av økonomiske ressurser. Dimensjonen, *å elske*, peker på en annen viktig forutsetning for vårt velbefinnende, nemlig solidaritet og fellesskap. Den siste av hans tre dimensjoner, *å være*, har sammenheng med

muligheten for utvikle sine iboende evner, å inneha og å kunne leve ut en sosial identitet og et helhetlig selvilde.

Det er interessant å merke at disse tre dimensjonene i vesentlig grad tilsvarer dem man finner hos Burra et al. for empowerment i bistandssammenheng, den materielle, den sosiale og den intellektuell/individuelle, og jeg mener disse dimensjonene også er til stede og en forutsetning for den oppnådde empowerment-effekten i Monkeybiz. .

Kinlaw (1995) forklarer empowerment som ”kompetent innflytelse”, som igjen kan direkte oversettes med ”kompetent påvirkning”. Han argumenterer for at det er viktigere å la menneskene utvikle ”kompetent innflytelse” enn å dele ut makt til dem. Makt som ”kompetent innflytelse” kan vokse og utfolde seg grenseløst, og medbestemmelse, opplevelse av eierskap, oppnåelse av tillit og myndighet blir resultatet, som igjen er kriterier på empowerment. Synet på makt/empowerment som noe som kan utvikle seg og vokse, er delvis sammenfallende med synet på empowerment hos Page & Czuba (1999), samt hos Sears & Marshall (1990). Denne vekst i erfaring og utvikling mot empowerment kan dessuten aksellereres ved at en annen mer kompetent person inspirerer individet til å strekke seg noe lenger enn vanlig. Dette forholdet beskriver Vygotsky (1996) som den ”proximale utviklingssone.”

8.4 Underproblemstilling 2 B: Hvordan avklare coaching teoretisk?

8.4.1 Mål

”å hjelpe individet, gjennom spørsmål, alternative løsninger og tilbakemelding, til å utvikle sitt talent og realisere sine mål, samt utvikle sin selvtilit, slik at det kan leve et godt liv”.

(Berg. M., 2006)

Som vi ser ovenfor oppstiller Berg et ”godt liv” som mål for coaching. ”Et godt liv” har jeg tidligere i oppgaven tolket som et alternativt uttrykk for empowerment.

8.4.2 Coaching, et resultat av strømninger i tiden

Markedskreftens innflytelse med økt konkurranse og økte krav i arbeidslivet, har ført til at norske ledere ser seg om etter nye måter å få medarbeidere til å yte mer. Det norske arbeidslivet kan vanskelig konkurrere internasjonalt når det gjelder lønninger. De må de fokusere på å skape konkurransefortrinn gjennom å foredle de menneskelige ressurser, humankapitalen for å bli best på områder som dreier seg om teknologi, nyskaping, forskning og utvikling. Coaching blir sett på som en måte å investere i for å styrke den menneskelige kapitalen og dermed konkurranseevnen til bedriftene. I tillegg til økt rent faglig kompetanse, kreves det av de ansatte, at de også tar ut sitt potensiale når det gjelder personlige egenskaper som intellektuell kapasitet, kreativitet og at de oppøver evnen til å samarbeide og fungere i team. Arbeidsoppgavene blir stadig mer komplekse, og det blir vanskelig å gjøre en god jobb uten at en får bidrag av flere. Coaching benyttes også til å skape en slik samarbeidskultur.

Stadig raskere endringstempo i samfunnet, krever oppøving i individets evne til omstilling og kontinuerlig forandring. I følge Gjerde (2005) vil nettopp et resultat av coaching være at en medarbeider tåler mer stress, press og vanskeligheter uten å miste kontroll over situasjonen.

Om denne coachingen er nyttig, eller om det er en mote, som mange bedrifter føler seg forpliktet til å implementere for å vise at de følger med og er ”in” i tiden, har vi ikke sikker nok kunnskap om. Mange av de undersøkelsene som er gjort og som har bekreftet coachingens effekt, er gjort av coaching- institusjoner, som lever av å selge coaching. Derfor må vi stille oss kritisk til resultatene.

8.4.3 Ideologisk forankring

Coaching er influert av en humanistisk vitenskapstradisjon, humanistisk psykologi, som utviklet seg på 60-tallet. Humanistisk psykologi har et positivt menneskesyn og bygger på forståelsen av mennesket som aktivt og skapende, som er i stand til å gjøre frie valg og har behov for selvrealisering. Denne tankegangen vektlegger de mentale, kognitive prosesser hos mennesket, som skiller oss fra dyrene, der mye atferd er basert på instinkter. Mennesket er i stand til å reflektere over egen atferd og eksempelvis sette den i et rasjonelt eller etisk

perspektiv. Det vil således kunne høste ny erfaring av sine handlinger. Ny læring vil oppstå, slik at man kan endre uønskede måter å handle på, måter som gjerne før var i strid med grunnleggende prinsipper. Innen pedagogikken kalles dette gjerne ”annen grads læring” (Argyris & Schön, 1996), og det innebærer en dypere innsikt som gjør at man eventuelt skifter atferd ut fra endrede holdninger og perspektiver.

8.4.4 Humanismen

Tilhengere av et humanistisk menneskesyn har en grunnleggende respekt for det enkelte mennesket og dets evne til å ta ansvar for egen utvikling og læring. Menneskene sees på som ressurssterke, kreative og vil bli ansvarlige og selvstendige hvis de bare får ved oppmuntring og støtte til å tro på egne evner. Coaching baserer seg på denne forutsetning, og skal virke som en pådriver for at individet få realisere egne evner og ressurser, samt bli klar over hvilke verdier som styrer dets valg (Gjerde, 2005). Ved å bli bevisst grunnleggende antagelser som ligger bak ens valg, blir det lettere å omprioritere, hvis det viser seg ikke på være samsvar mellom grunnleggende verdier, mål og innhold i et individs liv.

8.4.5 Arv fra Sokrates

På sokratisk vis, er coachingens grunnholdning at menneskene selv sitter med svarene, at svarene kommer innenfra. Sokrates sin tanke var at ekte erkjennelse og læring kan kun utvikles i mennesket selv, gjennom samtale og refleksjon (Gjerde, 2005).

8.4.6 Eksistensialisme

Eksistensialismen, hvor Kirkegaard (1813-1855) regnes som grunnleggeren, har også gitt inspirasjon til coaching. Vi er alene ansvarlige for våre valg og konsekvensene av disse valg, og vi må ha mot til å velge. Dette synet finner vi tydelig i coaching, der menneskene oppfordres til å ta tak i sine liv og skape seg den eksistens de ønsker (Gjerde, 2005).

Oppsummert kan man si at coaching i den vestlige industrialiserte verden, har vokst frem delvis av økonomiske forhold, delvis på grunn av det positive menneskesyn som gjør seg

gjeldene i vår tid i samme del av verden, med fokus på enkeltindividets realisering av evner og muligheter.

8.4.7 Målestokker for coaching virksomhet - Hvilke kvaliteter ved coaching metoden er fremtredende

Gjerde (2005) og Berg (2006) presenterer ulike kvaliteter og ferdigheter som er karakteristiske for coaching- metoden, der jeg inkluderer både metodikk og egenskaper ved relasjonen. Disse ferdigheter og kvaliteter mener jeg kan være representert i Monkeybiz-prosjektet, og jeg har prøvd å identifisere dem gjennom feltarbeid. Kvalitet betyr “egenskap”, og ordet “kvalitet” er positivt ladet, oftest med en underforståelse av "god kvalitet". Begrepet knyttes altså til noe som er bra.

I intervju med den norske representanten for The International Coach Federation ble empowerment presentert som mål for for Co-Active Coaching. Også Gjerde (2005) fremhever empowerment som det endelige mål for coaching. Dessuten fremhever hun mål som å utvikle handlingskompetanse, evne til å ta valg og ansvarliggjøring.

Når det gjelder metodikk, fremhever Gjerde (2005) og Berg (2006) blant annet følgende virkemidler: nysgjerrighet, handlings- og læringsfokus, intuisjon, dialog, ansvarliggjøring, oppmuntring, målsetting, kreativitet, kommunikativ kompetanse, effektfulle spørsmål, refleksjon, og bevisstgjøring.

Trygghet, ansvarsfølelse, gjensidig respekt, omsorg, støtte, medmenneskelighet, kjærlighet, tillit, åpenhet, ydmykhet, varme, glede, stolthet, er verdier de samme forfatterne mener er vesentlige for coaching–relasjonen, hvis coaching skal ha effekt.

For å skape en god relasjon kreves det blant annet at hjelperen har et humanistisk menneskesyn, er empatisk, anerkjennende, og at han vektlegger konfidensialitet (Gjerde, 2005).

8.5 Underproblemstilling 3. Hva er coaching i Monkey Biz?

Vi fant ikke coaching i Monkeybiz, i en form tilsvarende form som Co- Active Coaching. Men hvis vi betrakter coaching som metode, fant vi mange likhetstrekk med prosessene som fant sted i Monkey Biz. Empirien viser at kvaliteter ved coaching-metoden var godt representert, både når det gjaldt teknikker, så vel som relasjonen.

Mange verdier var felles, blant andre gjensidig respekt, tillit, trygghet, nestekjærlighet, ansvar, humanistisk menneskesyn. Disse egenskapene er vesentlig forutsetning for en god relasjon mellom coach og coachee. Berg (2006) og Gjerde (2005) poengterer nettopp at coaching vil ha liten effekt hvis relasjonen ikke er god, eksempelvis om kjemien ikke stemmer eller man ikke har tillit til hverandre. Innlæring blir dårligere om man ikke kan identifisere seg med coach.

Relasjonen i Monkeybiz mellom kvinnene, mellom coach og coachee, var imidlertid av en vesentlig annen dimensjon enn det man forbinder med coaching i vår vestlige moderne verden. Den var forsterket på grunn av situasjonen som var preget av ubuntu-filosofien, som hadde et altruistisk livssyn, der nestekjærlighet rådde. Denne nestekjærlige mentaliteten var også til stede som en verdi hos kvinnene personlig. Dermed ble det nærmest en syntese mellom situasjon, relasjon og person, der alle tre dimensjonene var påvirket av prinsippene i ubuntu om medmenneskelighet og kjærlighet, og således gjensidig bekreftet hverandre. De tre dimensjonene virket sammen når det gjaldt effekten av påvirkningsprosessene. De ble en sterk påvirkning på enkeltindividet, så vel som på fellesskapet.

Det sterke fellesskapet i Monkeybiz var en kvalitet som utmerket seg, ved siden av ubuntu og kvinnes opplevelse av lykke, som også var sterkt fremtredende. Det religiøse og sosiale aspektet av ubuntu gjorde seg gjeldene når det gjaldt individets forhold til fellesskapet. Fellesskapet og individets interesser ble nærmest ett. Det personlig religiøse ved ubuntu smeltet sammen med det sosiale aspektet, og målene var felles, i motsetning til det som ofte er tilfellet i vår vestlige verden, hvor det gjerne er motstrid mellom individets og fellesskapets interesser.

Ut fra prinsippet om omsorg var det gjerne slik i Monkeybiz at coach, leder eller kollega i fellesskapet tok initiativ til samtale, når de gjennom intuisjon og medfølelse "sanset" at en

kollega kunne trenge støtte og kjærlyghet, mens coaching i Co- Active i sammenheng som regel er basert på at coachee skal ta initiativ til et møte med en profesjonell coach.

En slik intuitiv og nestekjærlig tilnærming til coachingsamtalen ville ikke være så sannsynlig i den vestlige verden hvor ethos ikke lenger har det samme gjennomslag. Der er derimot det individuelle sterkt fremme, mens i Monkeybiz var det kollektive og sosiale fremtredende og nøye knyttet sammen med enkeltindividet. I vår del verden er kjærlyghet gjerne redusert til noe som bare som bare gjelder mellom familiemedlemmer og i forholdet mann og kvinne.

Gruppetilhørigheten utgjorde en større del av individets identitet enn i vestlige i-land. Mennesket i mer primitive samfunn opplever seg gjerne som en del av sine stammer, og dette er blitt videreført til deres rolle som en del av lokalsamfunnet. De har en sterk lojalitetsfølelse og gjerne større ansvar for gruppen enn seg selv.

Kvalsund (2006) fremmer som en kritikk av Co- Active Coaching at det individuelle har fått for stor plass, og at vi kanskje går i retning av det narcissistiske. Dermed er det naturlig at solidariteten heller ikke er et så fremherskende trekk i coaching-relasjonen hos oss som i Monkeybiz. Der er solidarisk ansvar en betydelig konsekvens av ubuntu-filosofien som forfekter at alle mennesker hører sammen, og at deres eksistens er betinget av hverandre, ikke bare i en gruppe eller lokalsamfunn, men i et globalt perspektiv.

Berg (2006, s.13) poengterer at skal individet leve et rikt liv og nå resultater, trenger det hjelp fra andre. Skal det kunne utvikle sitt potensial og realisere sine mål, både faglig og personlig, trenger det ofte en hjelper/coach som kan utfordre og støtte, i en konstruktiv læreprosess. Det er dessuten viktig at hjelperen legger til rette for gode mestringsopplevelser, slik at personen får lyst til å utvikle seg videre.

Jeg opplevde at medlemmene i Monkeybiz gjensidig hadde en slik hjelperrolle. Jeg erfarte at det å benytte coaching ferdigheter og teknikker kunne være like nyttige i Monkeybiz som i en vanlig coaching relasjon. Eksempelvis refererte kvinnene ofte til det å tenke positivt og bruke nyinnramming som et virkemiddel til å endre sin situasjon.

Gruppen i Monkeybiz var en ressurs. Medlemmene støttet opp om og motiverte hverandre til endring og utvikling. Gruppen ga trygghet. Omgivelsene virker inn på en læringsprosess. En trygg og utfordrende coachingrelasjon er en forutsetning for at en person skal kunne våge å endre sitt handlingsmønster (Gjerde, 2005).

I tillegg til felles kjennetegn ved coaching-relasjonen, ble mange av virkemidlene for coaching-metoden anvendt med like stor effekt i Monkeybiz som i vår moderne vestlige coaching. Disse virkemidlene er blant andre ansvarliggjøring, målsetting, anerkjennelse, respekt, motivering og oppmuntring. Oppmuntring var noen ganger påkrevet i Monkeybiz, til tross for den solide støtten kvinnene hadde i gruppefellesskapet, da de ble noen ganger møtt av harde skjebner.

Jeg fant, som alt nevnt, ikke coaching i direkte form av Co- Active Coaching, men jeg fant likhetstrekk ved metode og relasjon. I tillegg fant jeg i empirien innslag av mesterlære. Jeg oppdaget at noe av den opplæring som foregikk i Monkeybiz, har mye til felles med mesterlæring. I mesterlæring er det en person, som er kyndig i faget, som lærer opp en nybegynner som skal innvies i en fagtradisjon. Mesteren demonstrerer, og svennen observerer mesterens utførelse (Gjerde 2003). I mester–svenn situasjonen ligger ansvaret for at opplæring skjer hos mesteren. Relasjonen er preget av at mesteren har stor autoritet, og svennen er i et underordnet avhengighetsforhold til ham. I Monkeybiz var ansvarsforholdet ikke så klart. Kvinnene i Monkeybiz hadde stor innflytelse på, og i større grad selv ansvaret for det de lærte og produserte.

Atmosfæren mellom dem som lærte opp og dem som ble instruert, var preget av likeverd og gjensidighet, og selv om kvinnene var nye i faget, var det en meget uformell og varm tone mellom coach og dem som fikk opplæring. Det var vanlig at lederne og de andre medlemmene i arbeidsgruppene klemte hverandre, sang sammen og spiste sammen. Den forskjell i autoritet, som i mesterlæringssituasjonen hovedsakelig var knyttet til overlegenhet i faget og høyere alder, ble nærmest borte ved at de behandlet hverandre som nære venner, med full oppmerksomhet på å være nestekjærlige og støttende. Relasjonen mester–svenn ble likeverdig ved at den ble influert av den menneskekjærlige ånd som ubuntu representerer, og de positive egenskaper ved coaching-relasjonen som fremmes som viktige av Gjerde (2005) og Berg (2006), ble ekstra fremtredende. Man kan således kanskje

si at mesterlære var blitt tilført noe nytt via coaching. Det ble mesterlære i en noe annen form med et ekstra empowerment- tilskudd, nemlig nestekjærlig likeverd.

Jan Lave (1991) har fremhevet mange positive argumenter for at mesterlære kan være en god pedagogisk arbeidsmåte. I motsetning til argumenter om at ”uformell læring” (”informal learning”) er mer eller mindre verdiløs, har hun påvist at lærlinger gjennom mesterlære kan tilegne seg de ulike kvalifikasjoner som er nødvendig for å mestre livet.

De kan lære om økonomiske, politiske og kulturelle prosesser, om sosiale rangordninger og koder og deres betydning, og de kan opparbeide seg respekt som mester i et fag, en respekt som de blir i stand til å motta på en verdig måte.

Lave (1991) peker også på at mesterlære er en ”tiltrækkende form for pedagogisk praksis”, og at den er var preget av vennlighet. Dette trekket ble forsterket i Monkeybiz av den i utgangspunktet nestekjærlige og omsorgsfulle konteksten. I tillegg til vennlighets-aspektet, fremhever Lave mesterlære som en meget effektiv form for utdanning, og siden den er billig, om enn tidkrevende, passer den blant fattige mennesker, der tid er en vesenlig større ressurs enn penger.

Dessuten fremhever Lave at nok en konsekvens av mesterlære er at meget fattige mennesker som gjerne i utgangspunktet opplever sin tilværelse som elendig, får en vesentlig større opplevelse av ”værdi” og selvrespekt gjennom å være bevisst at de mestrer et yrke. Jeg ser således at empowermentprosessen i Monkeybiz kan også ha blitt forsterket ved hjelp av innslag av mesterlære i ”ubuntu ånd”.

8.5.1 Oppsummering av drøfting. Hva er coaching i Monkeybiz?

Her har jeg sett på at vesentlige kvaliteter ved coaching, som egentlig er en metode benyttet av høyteknologiske og kunnskapsbaserte bedrifter, har blitt anvendt som en metode for sosioøkonomisk ressursvake kvinner med lav utdanning. Jeg har funnet at enkeltelementer er felles. Særlig fant jeg at elementer ved relasjonen, som er viktige forutsetninger for at coaching skal ha effekt, var fellesnevnerne. Dette var kvaliteter ved den medmenneskelige og nestekjærlige dimensjon. Disse kvalitetene var mer dyrket og fremhevet i Sør-Afrika enn det som er vanlig i vår vestlige verden. Fellesskapet var en ressurs som virket

forsterkende på empowermentprosessen. Kvalsund (2006) kritiserer nettopp coaching-metoden for å være for individualistisk orientert. Siden fokus er så sterkt på individet og frigjøring av dets ressurser, kan man risikere å dyrke frem individualismen med narcissistiske konsekvenser. Han stiller derfor to spørsmål til å reflektere over: Hva med altruismen i coaching? Står den i fare når fokuset blir så sterkt på individet? Hva med coachingens føringer henimot individuell utfoldelse og selvsentrering? (Kvalsund, 2006 s.67-68). De betydelige innslag av mesterlæring ble særlig begunstiget av ubuntu-mentaliteten når det gjaldt relasjonen, og utgjorde et vesentlig bidrag til empowerment.

8.6 Underproblemstilling 4. Mulige empowermenteffekter som ble oppnådd i Monkeybiz av coaching slik informanter rapporter

Kvinnene rapporterte at de opplevde å ha blitt empowered. De hadde mye glede i sitt liv. Fremtredende, bærekraftige effekter for empowermentprosessene var verdiene i ubuntu-filosofien. Gruppefellesskapet hadde stor betydning når det gjaldt å fremme empowerment. Fellesskapets verdier dannet syntese med individets. På denne måten forsterket fellesskapet og individet hverandre gjensidig.

Gjerde (2005) viser til at coaching kan fremme kreativitet. Den blomstrende kreativitet og skaperkraft som kvinnene i MonkeyBiz mobiliserte, kan tilskrives den kraften som lå i fellesskapet og i verdiene i ubuntu- filosofien, der kjærlighet, omsorg, støtte og hjelp var både imperativer og en glede. Disse medmenneskelige verdier, ga kvinnene mot, kraft og fikk dem til å ”stråle” av lykke og stolthet. Solidariteten var sterk, og hensynet til fellesskapet veide tungt.

Kvinnene i organisasjonen fikk tilfredsstilt de helt primære behov. De opplevde en god tilværelse i Monkeybiz, og at de hadde et positivt og meningsfullt liv med mye glede og velvære. De mestret tilværelsen på det økonomiske, det sosiale og det selvrealiserende plan. De rapporterte at de var lykkelige og opplevde gjensidig hjelp og støtte. Et kristent livssyn og troen på ubuntu- filosofien preget deres fellesskap og ga kraft og styrke til prosessene i Monkeybiz. Verdier som medmenneskelighet og omsorg for hverandre var integrert i deres måte å leve på, og forankret i ubuntu. ”*Monkeybiz is ubuntu*” var det flere av kvinnene som uttalte, og uttalelsen vitner om et bevisst forhold til ubuntu og den plass livssynet har i deres liv og i organisasjonen Monkeybiz. De utviste kjærlighet, ansvar for hverandre. De hadde

positive relasjoner, der kvinnene løftet hverandre. De hjalp hverandre til å lykkes for å lykkes selv. Kvinnene ”skinner” av empowerment, hvilket var ett av målene til lederen, Eunice, ved den største arbeidstuen i Khayelitsha.

I tråd med Antonovsky (1991) opplevde kvinnene seg som subjekt i eget liv, hvor de kunne velge å rette fokus for deres mestringskapasitet mot ønsket om å hjelpe andre.

Allardt (1995) peker på at i det norske velferdssamfunnet finnes det lite materiell nød, og at vi er rikere på materielle goder enn sosiale og kulturelle. Han viser likevel med beklagelse til at individualisering skjer på bekostning av kollektiv tenkning og solidaritet og på familiens stadig avtagende betydning. På den annen side innrømmer han at mange samfunnsforskere mener derimot at individualiseringen er av de krefter som vil bety mest for utviklingen av et velferdssamfunn. Selv er han redd for at tap av fellesskap og lokale nettverk brytes ned, og frykter at egoistiske livsløp skal erstatte nestekjærlighet og solidaritet.

I Monkeybiz skjedde empowerment av både individet og gruppen, og effekten ble betydelig, da disse to dimensjonene gjensidig fremhevet hverandre. De mellommenneskelige positive kvaliteter som kjærlighet og omsorg fikk optimale vekstvilkår, og relasjonene blir foredlet gjennom coaching metoden i ”ubuntu ånd”.

8.7 Mitt eget tilbakeblikk på feltarbeidet

Alle som jeg intervjuet og hadde kontakt med i felten, var klar over at jeg kom fra Norge, og de hadde fått vite at jeg skulle skrive en avhandling om dem og deres forhold. De viste tydelig stolthet over å være i fokus for min oppmerksomhet, og noen var veldig ivrige med å fortelle ting de hadde på hjertet, og håpet at jeg ville bringe det opp i internasjonale fora. De hadde en overdimensjonert oppfatning av min internasjonale påvirkningsmulighet når det gjaldt å sette søkelyset på deres vanskelige kår. Mange hadde dessuten en opplevelse av at Norge var et rikt land. Dermed var det flere som dristet seg til å spørre om jeg kunne skaffe dem ulike ting fra Norge, eksempelvis datamaskiner. Noen i gruppen, lederen Eunice og en dame til, hadde faktisk besøkt Norge i forbindelse med noen internasjonale kulturprosjekt. Således hadde de andre kvinnene blitt fortalt en del om Norge.

I Monkeybiz sitt månedlige magasin stod å lese i utgaven fra mai 2006 at Monkeybiz hadde startet et begravelsesfond i januar 2006 for sine perle-kunstnere (Monkeybiz Newsletter, May 2006). Fondet blir sponset med halvparten av de månedlige kostnadene for alle medlemmene av Monkeybiz. Her ser jeg empowerment i praksis. En av kvinnene jeg intervjuet i januar i 2006, ble til sist i intervjuet spurt om hun hadde noe å tilføye eller å ta opp. Meget sjenert svarte hun at hun skulle ønske Monkeybiz kunne starte et begravelsesfond. Da jeg spurt henne videre om dette ønsket, kom det fram at siden det stadig var dødsfall i den nære familie, spesielt på grunn av aids-epidemien, var det vanskelig å skaffe penger til en verdig begravelse. Dette syntes hun var et problem. Jeg oppmuntret henne, og fortalte henne at jeg mente hun hadde en god ide. Jeg spurte hun om hun hadde tatt det opp med noen av sine ledere i Monkeybiz, hvilket hun svarte benektende på. Jeg tilbød meg å videreformidle hennes forslag til hennes ledere. Det ville hun gjerne. Jeg overbrakte ideen til Eunice, som var leder på hennes arbeidsstue. Eunice syntes også det var godt forslag, og skulle viderebringe det til Barbara Jackson, øverste leder i Monkeybiz. Jeg ble rørt over at denne informantens inderlige ønske var å oppnå et gode som gikk på det å ta seg av familien og skape bedre forhold for dem, ikke primært til fordel for seg selv. Dette ser jeg som et eksempel på ubuntu- mentaliteten, der gruppens ve og vel er like viktig som enkeltindividets. Jeg er også smigret og ydmyk over at det var meg hun brukte som katalysator for å få frembrakt dette ønsket. Dette eksempelet viser at noen ganger kan selv feltarbeid ha litt av samme effekt som man oppnår ved bistandsarbeid, ved at det blir gitt oppmerksomhet til menneskene, som da igjen føler seg betydningsfulle og tar mot til seg til å be om hjelp og får stettet visse behov. Jeg opplever å ha bidratt til, ved min tilstedeværelse, at en ide er blitt satt ut i handling.

Kapittel 9. Oppsummering og konklusjon

Oppgaven har hatt som mål å presentere relasjonen mellom coaching og empowerment i en annen kulturell kontekst enn den man vanligvis forbinder med coaching.

Jeg har gjennomført feltarbeid i et kvinnefelleskap i Sør-Afrika. Der har jeg møtt kvinner som opplever å ha fått et nytt liv etter at de ble involvert i et empowerment- prosjekt. Jeg har studert empowermentprosessen i lys av coaching, nærmere bestemt metoden og dens kvaliteter og virkemidler. Problemstillingen har vært:

Hvordan er relasjonen mellom coaching og empowerment i prosjektet Monkeybiz?

Svar på problemstillingen har jeg fått gjennom intervju og observasjon. Den har ytterligere blitt belyst gjennom ulike teoretiske innfallsvinkler.

Funnene viser at gjennom prosjektet Monkeybiz har kvinnene oppnådd lykke og et godt liv for seg selv og fellesskapet, til tross for ytre omstendigheter med fattigdom og sykdom. De har tilegnet seg kompetanse, holdninger og verdier på en slik måte at de er blitt empowered. Jeg har identifisert mange virkemidler og kvaliteter ved coaching-metoden som er felles med prosessene i Monkeybiz-prosjektet, og som jeg mener har bidratt til kvinnes empowerment.

Gruppefellesskapet viste seg å ha meget sterke bånd og relasjoner, og empowermentprosessene var tett knyttet til og påvirket av fellesskapet, i motsetning til empowerment gjennom coaching i vestlig verden som er mer basert på realisering av enkeltindividet.

Ubuntu - en sør-afrikansk livsfilosofi, forankret i humanistiske verdier, der nestekjærlighet, medmenneskelighet, solidaritet og omsorg for fellesskapet er idealer, kombinert med ledernes personlige kristne engasjement, utgjorde en betydelig påvirkningskraft på prosessene i Monkeybiz og bidro ytterligere til:

Coaching i "ubuntu-ånd"

Etterord: Noen tanker for fremtiden. Kan Ubuntu implementeres i vestlig coaching?

Jeg vil avrunde med å stille en del åpne spørsmål som gjelder fremtiden.

Har coaching-bransjen noe å lære av det jeg er kommet fram til? Er her egenskaper i Monkeybiz som med fordel kan implementeres i moderne coaching?

Hvordan står det til med de mellommenneskelige relasjoner i moderne coaching? Er dette noe vi i vestlig coaching kanskje kan strekke oss etter?

Hvordan finner vi i vestlig verden sammenheng mellom våre individuelt orienterte liv og fellesskapet, der solidariteten synes å være mer selektiv, hvor kollektivet gjerne er avløst av nettverk og individet strever etter høyst mulig autonomi? Kan solidariteten og mellommenneskelig raushet gjenoppbygges gjennom fokus på holdningsendring? Vil det være vilje hos samfunnsmedlemmene til et slikt prosjekt? Er det utopi?

Jeg ser kanskje en svak ansats hos Berg (2006) når han sier at hensikten med boken er å bidra til at ledere og medarbeidere kan spille coach, slik at de kan hjelpe andre å lykkes, for å lykkes selv. Ønsket om å hjelpe, kan gjelde teamet, eller kan det utvides til å gjelde studiefelleskap, nabo-felleskap, interessefelleskap eller et globalt fellesskap? Han utviser her en jeg–du holdning hos coach. Når du har det bra, har jeg det bra. Når jeg kan bidra til at du har det bra, blir jeg lykkelig. Dette er noe av tenkningen som finnes i ubuntu- filosofien. Berg (2006) siterer Øverland: ”Det er en lykke i livet som ikke kan vendes til lede. Det at du gleder en annen, det er den eneste glede”. Dette beskriver Berg som en altruistisk egoisme. Men når Berg i tillegg referer til Martin Luther King og viser til hans oppfordring til kreativ altruisme, er vi vel mer ved kjernen i ubuntu. Jeg mener det er de samme ideene som ligger bak når Mandela argumenterer for at verden må bli mer åpen og at ubuntu må gjennomsyre verdenssamfunnet, for alt henger sammen.

Flere av de som ble spurt om ubuntu- mentaliteten kunne implementeres i en vestlig coaching var negative, mens de som bemerkelsesverdig var mest positive, var afrikanske ungdommer som hadde fått utdanning og noe internasjonal erfaring. Når både Mandela og Julien Hewitts oppfordrer til å implementere ubuntu i et globalt perspektiv, kan deres ønsker noen gang bli virkelighet gjennom:

”Coaching med *ubuntu* som premissleverandør”?

LITTERATURLISTE

Allardt, E. (1975). Att ha, att älska, att vara : om välfärd i Norden. Lund: Argos

Antonovsky, A. (1987). Unraveling *The Mystery of Health - How People Manage Stress and Stay Well*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers

Argyris, C. & D. Schön (1996): *Organizational learning II. Theory, Method and Practice*. Addison-Wesley Publishing Company, USA

Arnt, H. W. (1987) Economic Development: The History of an idea. Chicago : University of Chicago.

Askheim Aas, O. G. & T. Grenness (2000). *Fra tall til ord. Kvalitativ metode i markedsføring*. Oslo: Universitetsforlaget

Bandura, A.(1997). *Self-efficacy . The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Co.

Bandura. A. (1986) Social foundation of thought and action. A social cognitive theory. Englewood Cliffs. NewYork: Prentice Hall

Berg, M.E. (2006). *Coaching. Å hjelpe ledere og medarbeidere til å lykkes*. Oslo: Universitetsforlaget, 2. utgave.

Burra, N., J. Deshmukh-Ranadive & R. K. Murthy (2005, 2.opplag): *Micro-Credit, Poverty and Empowerment. Linking the Triad*. New Delhi: Sage Publications.

Crossley, M. & K. Watson (2003) Comparative and international research in education: Globalization, context and difference. London: RoutledgeFalmer

- Dalen, M. (2004). Intervju som forskningsmetode- en kvalitativ tilnærming. Oslo: Universitetsforlaget.
- Downey, M. (1999). *Effective Coaching*. London: Orion Business.
- Engelsk – Norsk ordbok, (2000) Kunnskapsforlaget
- Flaherty, J. (1999). *Coaching: Evoking excellence in others*. USA: Butterworth – Heinemann Publications.
- Fog, J. (1999). Med samtalen som utgangspunkt. Det kvalitative forskningsintervju. København: Akademisk forlag A/S.
- ”Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora” av 15. februar 1999. , laget av Den nasjonale forskningsetiske komitee for samfunnsvitenskap og humaniora(NESH)
- Freire, P. (1997) *Pedagogy of the Oppressed*. New York: Continuum,
- Gjerde, S. (2005). *Coaching – hva hvordan hvorfor*. Bergen: Fagforlaget.
- Gunnarson, R. (2002). *Fenomenologi*. Gøteborgs Universitet.
- Gutierrez, L. & E. Lewis (1999). *Empowering Women of Color* US: Colombia University press.
- Gåserud, A.J. (2001) *Coaching - så fungerer det*, Malmö, Richter
- Hammersley, M. & P. Atkinson, (1992). *Feltmetodikk. Grunnlaget for feltarbeid og feltforskning*. Oslo: ad Notam Gyldendal.
- Hargrove, R. (2000) *Masterful coaching fieldbook*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer.
- Hewitt. J. (2004,12.06) The 'Ubuntu' of Globalization. [Boston Globe](http://www.commondreams.org/views04/0712-02.htm).
<http://www.commondreams.org/views04/0712-02.htm>, lest 08.05.07

- Holmarsdottir, H. (2006). *Defining and understanding* . Pedagogisk Profil, årgang13, 4/2006
- Holst, Eli (2005) *Kommunikasjonsbarrierer i organisasjoner. Kommunikativ kompetanse og coaching*. Hovedoppgave ved Pedagogisk forskningsinstitutt. Det utdanningsvitenskapelige fakultet. Universitetet i Oslo.
- Judd, C.M., E. R. Smith & L. H. Kidder (1991): *Research Methods in Social Relations*. Fort Worth: Hartcourt Brace Jovanovich College Publishers
- Kinlaw, D.C. (1997): *Coaching. Winning Strategies for individuals and teams*. Hampshire, England: Gower Publishing Limited, Gower House.
- Kinlaw, D.C. (1995), *The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence*, Gower Aldershot.
- Kjeldstadli, K. (1992): *Fortida er ikke hva den en gang var. En innføring i historiefag* Oslo: Universitetsforlaget
- Kvale, S. (2006): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk .
- Kvalsund, Ragnvald (2006). *Coaching, prosess, relasjon, metode* Tønsberg: Synergy Publishing
- Lassen L. 2004: *Empowerment som prinsipp og metode ved spesialpedagogisk rådgivningsarbeid*. I: Befring, E. og Tangen, R. (red.) 2004: *Spesialpedagogikk*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Lauvås, G. og P. Handal (1999). *Veiledning og praktisk yrkesteori*. Oslo: J.W.Cappelens Forlag.

- Lave, J og E. Wenger 1991: Legitim perifer deltagelse. I: Illeris, K. (red.) 2000: *Tekster om læring*. Roskilde Universitetsforlag.
- Lave, J (1999) Læring, mesterlære, sosial praksis I: Nielsen, K. og Kvale, S. (red.): *Mesterlære. Læring som sosial praksis*. Oslo: Ad Notam Gyldenda
- Lillebø, M. (2006). *Coaching. En oppgave om coaching - Relatert til veiledning og organisasjonslæring*. Hovedoppgave ved Pedagogisk forskningsinstitutt. Det utdanningsvitenskapelige fakultet. Universitetet i Oslo.
- Lorentzen, H. (2004): *Fellesskapets fundament: sivilsamfunnet og individualismen*. Oslo: Pax
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396
- Maxwell, J.A. (1992): *Understanding and Validity in Qualitative research*. Harvard
- Menon, S. T. (2001): Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychologi: An international Review*, vol.50, nr.1, s.153-180
- Monkeybiz Newsletter. (May 2006): <http://dictionary.oed.com/cgi/entry/50042273>, lest 05.02.2007
- Mthembi, D. 1996. "African Values: discovering the indigenous roots of management". I: R. Lessem & B. Nussbaum. Johannesburg: Zebra Press, South Africa
- Narayan, Deepa, 2000. *Voices of the poor*. US: Oxford University Press Inc
- NLP Kompetansesenters nettsider. <http://www.nlpcenteret.no/?doc=36>, lest 06.03.07
- Nyttårstalen, (2006): Konge og statsminister Jens Stoltenberg

Lessem, R. & Nussbaum, B. 1996. *Sawubona Africa: Embracing four worlds in South African management*. Johannesburg: Zebra Press, Struik Publishers, South Africa

Educational Review, nr 3, s. 279-300.

Olsen, K. H. (2002): *Veiledning i arbeidslivet - anvendelse, erfaring & refleksjon*. Hovedoppgave i pedagogikk. Utdanningsvitenskapelige fakultet, Universitet i Oslo.

Page N. og E. Czuba (1999) [Empowerment: What Is It?](#) *Journal of Extension* (University of Connecticut Cooperative Extension System) Issue: 1999 October
No. of Views: 4,785

Repstad, Pål (1998): *Mellom nærhet og distance*. Oslo: Universitetsforlaget

Ringdal, K (2001): *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke A/S

Rønning, R (2005): Coaching- ulent begrep og en risikabel prosess. I: *Magma*, årgang 8, nr.4.

Sears, J. T. & J. D. Marchall (Red.) (1990): *Teaching and Curriculum Thinking about Curriculum*. New York: Teachers College Press.

Silvermann D. (2006) *Interpreting qualitative data: methods for analyzing talk, text and interaction*, London: SAGE

Shakespeare T. (1993): Disabled people's self-organisation: A new social movement. *Disability & Society* 8: s. 249 - 264.

Stelter, R. (red) 2004. *Coaching. Læring og utvikling*. Danmark: Psykologisk Forlag

- Strand, A. M. (2006) *Utdanning og Empowerment. En studie fra Ghana*.
Utdanningsvitenskapelige fakultet, Universitet i Oslo, Oslo.
- Thomas, A. og D. Potter (1992): *Development, capitalism and the nation state* I: Tim A. og A. Thomas (eds.) *Poverty and development in the 1990s*. Oxford University Press/ Open University. 116-141
- Trueba, H.T. & Zou, Y. (1994): *Power in Education: The Case of Miao University Students and its Sgnificanc for American Culture*. Washigton, D.C.: Falmer Press.
- Tutu, D. (2006), fra filmen *Bigger than Barbie*, <http://www.biggerthanbarbie.com>)
- Vedeler, L (2000). *Observasjonsforskning i pedagogiske fag. En innføring i bruk av metoder*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Wiese, J.H.E.(2005). *Siste nytt fra coachingfronten*. Lastet ned 28.02.07, fra <http://www.hrnorge.no/skrivut.asp?bransje=2&id=1605>
- Whitmore, J. 1997. *Coaching for performanc*. Naperville: Nicholas Brealey Publishing.
- Wikan, Unni,(1996): *Fattigdom som opplevelse av livskontekst*. I: Odd Wormnes (m.fl.) : *Vitenskap - enhet og mangfold*. Oslo : Ad Notam
- World Bank. <http://siteresources.worldbank.org/INTEMPOWERMENT/Resources/486312-1095094954594/draft.pdf>, lest 12.03.07
- Wormnes, O (1984) *Vitenskapsfilosofi*. Oslo: Gyldendal
- Vygotsky, L.(1996) *Interaksjon mellom læring og utvikling*. I: E. L.Dale (red.). Skolens utvikling og barnets utvikling. Klassiske tekster. Ad Notam Gyldendal.

Brukt?

Schøn, D.A. 1987. *Educating the Reflective Practitioner*. San Fransisco: Jossey-Bass

Shannon, W.C. *Empowerment: The catchword of the 90s*. Quality Progress 1999, 24 nr7

Telschow, M. *Townships and the spirit of ubuntu*. 2003. Technical University of Berlin

Wallerstein, N. Empowerment and health: The Theory of Practice of Community Change. *Community Development Journal*, vol 28, no 3 s.218-227

Whitworth, L., Kimsey-House, H. & Sandah, I.P. 1998. *Co-Active Coaching. New skills for Coaching People Toward Success in Work and Life*. Palo-Alt: Davis-Black Publishing, Consulting Psychologist Press

Yin, R. K. 2003. 3.utgave. *Case Study Research. Design and Methods*. California: Sage Publications.

Ås, B. 1981. De fem hersketeknikkene – om ufarliggjøring av de undertryktes våpen. I: Ås, B., *Kvinner i alle land: Håndbok i frigjøring*.

Instituttet for Fremtidsforskning. 1999. *The Dream Society*. Oslo: Gyldendal Forlag

Instituttet for Fremtidsforskning 2004. *Creative Man*. Oslo: Gyldendal Forlag

Nettsider:

- <http://www.monkeybiz.co.za/about.html>
- <http://www.africaguide.com/country/safrica/index.htm>, lest 03.05.07, brukt side 18
- <http://www.britannica.com/nations/South-Africa>, lest 03.05.07, brukt side 18
- <http://www.britannica.com/eb/article-9109715/South-Africa>, lest 03.05.07, brukt side 19
- <http://www.britannica.com/eb/article-9109715/South-Africa>, lest 03.05, brukt side 19
- <http://nn.wikipedia.org/wiki/S%C3%B8r-Afrika>, lest 07.05.07, brukt side 19
- <http://www.buzzle.com/editorials/7-22-2006-103206.asp> lest 07.05.07; brukt side 19

- http://no.wikipedia.org/wiki/Apartheid#S.C3.B8r_Afrika_i_dag; lest 04.05.07,brukt side 21
- <http://www.britannica.com/nations/South-Africa>, lest 05.05.07, brukt side 22
- <http://www.commondreams.org/views04/0712-02.htm>, lest 08.05.07, brukt side 24
- <http://www.nlpcenteret.no/print.php?doc=36>, lest 04.03.07, brukt side73
- <http://www.buzzle.com/editorials/7-22-2006-103206.asp>, lest 01.05.07, brukt side 29
- <http://www.monkeybiz.co.za/about.html>
- <http://www.nlpcenteret.no/?doc=36>, lest 17.03.07

Forsberg E, Starrin B. Frigörande kraft. Empowerment som modell i skola, omsorg och arbetsliv. Stockholm: Gothia, 1997